

EI BUTLLETÍ

SETEMBRE 2024



Assessoria
callico S.L.

EDITORIAL pàgina 3
FISCAL pàgina 4
APFISCAL pàgina 8
LABORAL pàgina 9
APLABORAL pàgina 13
MERCANTIL pàgina 14
CAL. FISCAL pàgina 18

Totes les **NOVETATS** i
l'**ACTUALITAT** sobre la
normativa del moment
en assessoria laboral,
fiscal i mercantil



Un equip de
professionals
des de 1974
al servei
de l'empresa



C/ Girona, 162, entresòl - Tel. 972 32 13 11 - 972 32 53 61
Fax 972 32 53 62 - Apartat de Correus 39
17220 SANT FELIU DE GUÍXOLS - info@acallico.com
www.acallico.com





Assessoria Fiscal i Mercantil

- Consultoria i planificació fiscal
- Gestió fiscal
 - Altes Cens IAE
 - Declaracions d'IVA
 - Declaracions Anuals (Mod. 390 i 347)
 - Impost de Societats
 - Impost de Transmissions Patrimonials
 - Impost de Successions
 - Recursos i Reclamacions
 - Declaracions de Renda i Patrimoni
 - Pagaments a compte de Renda
- Assistència i representació davant inspecció fiscal
- Recursos administratius
- Constitució i dissolució de societats
- Tràmits Registre Mercantil



Assessoria i Gestió Comptable

- Assessorament comptable
- Confecció de comptabilitats en suport magnètic
- Formulació de Comptes Anuals i Informe de Gestió
- Organització i posada en marxa de comptabilitats
- Comptabilitat per a empreses en ED Simplificada



Assessoria Laboral

- Legalització d'empreses
- Altes i baixes autònoms
- Altes i baixes de treballadors
- Contractació laboral
- Subvencions i bonificacions de creació de treball
- Estudi i aplicació de convenis col·lectius
- Confecció de nòmines i assegurances socials
- Assistència i representació davant inspecció de treball
- Tràmits administratius davant l'INSS, INEM, T.G.S.S.
- Assistència i representació davant S.C.I.
- Recursos Administratius



Corredoria d'Assegurances

- Assegurances generals
 - Vehicles
 - Vida
 - Decessos
 - Accidents corporals
 - Incendis
 - Robatori i expoliació
 - Pèrdua de beneficis
 - Responsabilitat civil
 - Riscos industrials
 - Construcció
 - Avaries maquinària
 - Muntatge maquinària
 - Protecció familiar
 - Malaltia
 - Combinat llar
 - Combinat del comerç
 - Combinat comunitats propietaris
 - Jubilació
 - Plans de pensions



professionalitat
servei al client
qualitat i eficàcia



**Assessoria
allico S.L.**

C/ Girona, 162, entresòl - Tel. 972 32 13 11 - 972 32 53 61
Fax 972 32 53 62 - Apartat de Correus 39
17220 SANT FELIU DE GUÍXOLS - info@acallico.com
www.acallico.com

EDITORIAL

TARDOR

Després de la desconexió estiuenca (que esperem que hagi estat productiva) tornem amb les últimes novetats que marcaran la tardor. En l'apartat fiscal, hem preparat un resum dels últims criteris jurisprudencials amb els quals els tribunals estan reconduint la posició de l'AEAT en matèria de tributació de les remuneracions dels administradors. Es tracta, sens dubte, d'un tema que ha suscitat nombroses regularitzacions i un dels punts de més conflictivitat en la relació de l'AEAT amb els contribuents en els últims anys. La flexibilització de les condicions exigibles per a la possibilitat de deducció d'aquestes remuneracions, segons les últimes sentències, hauria de servir, per tant, per generar més seguretat jurídica i relaxar també les posicions de l'AEAT en aquest punt.

En matèria laboral, ens ha semblat oportú recollir les claus amb les quals la normativa regula i la jurisprudència està interpretant el dret a la desconexió digital. En un temps marcat per la hiperconnexió en tots els àmbits de la nostra vida, serà cada vegada més important que empreses i treballadors tinguin clares les línies que delimiten el temps de connexió laboral, per tal d'establir, fora del temps de feina, quin contacte «amb finalitats laborals» pot admetre's. A més, en aquest punt, la normativa en matèria de protecció de dades personals s'ha de tenir també en tot moment present per evitar sancions generades per la utilització de les dades personals dels treballadors (telèfon o correu personal) en casos no permesos o sense complir els requisits imposats per la normativa.

No només en el marc laboral, sinó també en molts altres, el paper de la intel·ligència artificial per alimentar aquesta hiperconnectivitat ha de tenir-se present, per això la UE ha estat pionera en l'aprovació d'una normativa reguladora de la IA amb l'objectiu d'intentar (ho aconseguirà?) posar límits a la utilització que se'n pot fer i garantir que no es converteixi en un instrument per a la limitació dels drets personals. En les últimes pàgines comentem les claus d'aquest important Reglament europeu.

Altres temes s'han quedat al calaix; per exemple, la tributació de les vendes de béns de segona mà en plataformes com Wallapop o Vinted sobre la qual tant s'ha parlat en la premsa. Realment, la normativa que afecta la fiscalitat d'aquestes vendes de segona mà no ha canviat, però les noves obligacions d'informació exigibles a aquest tipus de plataformes i el nou marc de regulació europeu que hi fa referència, obligaran alguns contribuents (Wallapop estima que potser es tracta de l'1% dels seus usuaris) a incorporar en la seva declaració d'IRPF els guanys generats a través d'aquestes operacions quan superin un determinat nombre d'operacions o import de vendes durant l'any.

En fi, la tardor vindrà marcada per tots aquests temes i altres que ja han anat agafant posició de sortida durant l'estiu. El primer, els pressupostos, que es començaran a tramitar aviat, i al voltant del contingut dels quals no tenim informació en el moment de redactar aquestes línies. I, el segon, el model de finançament de les comunitats autònomes, un tema sempre recurrent, sobre el qual ja s'ha parlat durant molts anys, però que ara sembla que podria realment arribar a plantejar-se. Esperem que tingueu una tardor tranquil·la.

TRIBUTACIÓ DE LES QUANTITATS PAGADES PER LA SOCIETAT ALS ADMINISTRADORS I MEMBRES DEL CONSELL D'ADMINISTRACIÓ

TOTES LES SOCIETATS HAN DE COMPTAR AMB UN ÒRGAN D'ADMINISTRACIÓ, JA QUE HO IMPOSA LA NORMATIVA MERCANTIL. AQUEST ÒRGAN D'ADMINISTRACIÓ POT ESTAR CONSTITUÏT PER UNA ÚNICA O VÀRIES PERSONES QUE OCUPEN EL CÀRREC D'ADMINISTRADOR O ADMINISTRADORS SOCIALS, O UN ÒRGAN COL·LEGIAT DENOMINAT «CONSELL D'ADMINISTRACIÓ».

TRADICIONALMENT, L'AEAT HA MANTINGUT UN CRITERI MOLT RESTRICTIU SOBRE LA POSSIBILITAT DE DEDUIR EN L'IMPOST SOBRE SOCIETATS LES QUANTITATS DESTINADES PER L'ENTITAT A REMUNERAR ELS SEUS ADMINISTRADORS. MALGRAT TOT, DURANT ELS ANYS 2023 I 2024, EL TRIBUNAL SUPREM HA DICTAT NOMBRESES SENTÈNCIES QUE PRETENEN FLEXIBILITZAR LES CONDICIONS PER PODER QUALIFICAR AQUESTES REMUNERACIONS COM A DESPESA DEDUÏBLE, I QUE ESTAN OBLIGANT L'AEAT A AMPLIAR ELS SUPÒSITS D'ADMISSIÓ DE LA SEVA POSSIBLE DEDUCCIÓ.



NORMATIVA REGULADORA DE LA REMUNERACIÓ DELS ADMINISTRADORS I POSICIÓ DE L'AEAT

Per abordar aquest tema, començarem per recordar què marquen la Llei de societats de capital i el Reglament del Registre Mercantil en matèria de remuneració dels administradors.

L'article 217 de la Llei de societats de capital, en relació amb el que ara ens interessa, estableix:

1. El càrrec d'administrador és gratuït, a no ser que els estatuts socials estableixin el contrari i determinin el sistema de remuneració.
2. El sistema de remuneració establert determinarà el concepte o conceptes retributius a percebre pels administradors que podran consistir, entre d'altres, en un o diversos dels següents: a) una assignació fixa; b) dietes d'assistència; c) participació en beneficis; d) retribució variable amb indicadors de referència; e) remuneració en accions o vinculada a la seva evolució; f) indemnitzacions per cessament, sempre que el cessament no fos motivat per l'incompliment de les funcions d'administrador; i g) els sistemes d'estalvi o previsió que es considerin oportuns.
3. L'import màxim de la remuneració anual del conjunt dels administradors haurà de ser aprovat per la junta general i romandrà vigent si no se n'aprova la modificació.

Al seu torn, l'article 124.3 del Reglament del Registre Mercantil reitera el paper dels estatuts com a document en què es farà constar el termini de durada del càrrec d'administrador i «el sistema de retribució, si hi fos».

Des del punt de vista fiscal, l'article 15.e) de la Llei 27/2014 es limita a preveure que no es consideren liberalitats «les retribucions dels administradors pel desenvolupament de les funcions d'alta direcció o altres funcions derivades d'un contracte de caràcter laboral amb l'entitat», però no especifica res més sobre els requisits que ha de complir aquesta remuneració per ser admesa com a despesa deduïble en l'impost de societats.

Partint de la normativa exposada, l'AEAT tradicionalment ha considerat que la remuneració dels administradors no constituïa una despesa deduïble en casos molt habituals en què, per exemple, els estatuts no preveïen que percebessin cap remuneració o en preveïen expressament el caràcter gratuït, o aquells en què la junta no havia aprovat la forma o quantitat concreta de la remuneració.

Malgrat tot, des d'inicis del 2023, tant el Tribunal Suprem com l'Audiència Nacional han marcat una línia jurisprudencial clara orientada a la flexibilització de les condicions exigibles per acceptar la deducció, la qual cosa ha obligat el Tribunal Econòmic Administratiu Central (resolució de 27 de maig de 2024) i també la resta d'òrgans de l'administració tributària a adaptar les seves posicions en aquesta línia per ampliar els supòsits en què s'admet la possibilitat de deducció d'aquestes remuneracions en l'impost sobre societats. Vegem, per tant, quins són els supòsits en què, a partir d'ara, es pot admetre aquesta deducció.

SUPÒSITS DE LA POSSIBILITAT DE DEDUCCIÓ DE REMUNERACIÓ ADMESOS PER LA JURISPRUDÈNCIA

Cas clar de possibilitat de deducció: les retribucions derivades d'un contracte laboral.

L'article 15.e) de la Llei de l'impost sobre societats exclou expressament del concepte de liberalitat el pagament als administradors quan constitueixi una remuneració de les funcions acordades en un contracte laboral. Aquest esdevé el cas més clar en què la remuneració pagada d'aquesta manera amb base a aquest contracte laboral serà despesa deduïble en l'impost sobre societats.

Supòsit en què els estatuts no prevegin una xifra de remuneració concreta.

La sentència de l'Audiència Nacional de l'11 de gener del 2023 admet com a despesa deduïble la remuneració a administradors, malgrat que la quantitat concreta de remuneració no estigui prevista en els estatuts. Aquest tribunal considera que no és imprescindible que en els estatuts es prevegi una quantitat o un percentatge concret de beneficis com a remuneració, sinó que n'hi ha prou a fixar un límit màxim que després aprovi la junta.

Casos en què la junta no ha aprovat la remuneració dels administradors.

Les sentències del Tribunal Suprem de 27 de juny de 2023 i de 18 de gener de 2024 accepten la deducció de les retribucions percebudes pels administradors, sempre que estiguin **comptabilitzades, acreditades i previstes en els estatuts**, malgrat que la seva relació amb la societat no sigui laboral, sinó mercantil, i que aquestes retribucions no s'hagin aprovat per part de la junta, tal com ho exigeix la normativa reguladora de

la societat. Per al Tribunal, aquest incompliment del requisit d'aprovació imposat per la norma mercantil no pot representar automàticament la qualificació com a liberalitat de la remuneració i la negació automàtica de la seva possibilitat de deducció.

Requisits per al cas de societats de soci únic.

En aquesta mateixa sentència, el Tribunal també confirma la possibilitat de deducció en el cas de la societat de soci únic, en què no hauria de ser exigible el requisit d'aprovació de la remuneració per part de la junta general, per tractar-se d'un òrgan inexistent en aquestes societats, ja que, en aquestes societats, és el soci únic qui exerceix les competències previstes per a la junta general.

El cas dels vocals del consell d'administració amb contracte laboral com a alts directius.

En aquests casos tan habituals en què existeix un **doblet vincle, mercantil i laboral**, es donava preferència sovint al vincle mercantil enfront del laboral (posició denominada com a «**teoria del vincle**») a l'hora de configurar la posició fiscal d'aquests subjectes. Com a conseqüència d'aquest punt de partida, s'ha negat la possibilitat de deducció d'aquestes remuneracions als administradors en considerar que ho eren com a pagament, sobretot, de la seva posició com a administradors i no com a treballadors amb contracte laboral. El Tribunal Suprem, en sentència de 2 de novembre de 2023, s'ha mostrat contrari a recórrer a aquesta «teoria del vincle» per negar la possibilitat de deducció de la remuneració dels administradors, ja que considera, entre altres arguments, que els deixa en pitjor situació que aquells que només hi tenen un vincle laboral. El Tribunal conclou que les retribucions pagades als directors generals o alts directius amb contracte laboral d'alta direcció que, simultàniament, siguin també vocals del consell d'administració, han de ser **deduïbles, sempre que el pagament ho sigui a canvi d'una prestació de serveis real i efectiva.**

Remuneració prevista en els estatuts i aprovada per la junta a través d'un acord no inscrit en el Registre Mercantil.

La sentència del Tribunal Suprem de 20 de febrer de 2024 admet la possibilitat de deducció en l'impost de societats de la remuneració dels administradors prevista en els estatuts i aprovada per la junta, malgrat que aquest acord no s'hagi inscrit en el Registre Mercantil, ja que considera que la voluntat de la junta es pot deduir d'altres documents, i concorren les condicions imprescindibles de **veracitat, inscripció comptable i correlació amb l'activitat empresarial.**

Els estatuts socials preveuen expressament la gratuïtat del càrrec d'administrador.

En la sentència de 13 de març de 2024, el TS estudia la possibilitat de deducció de la remuneració pagada per la societat a diferents treballadors en què concorria simultàniament un doble vincle: per una part, un contracte laboral com a alt directiu i, per l'altra, un vincle mercantil com a administrador social. Els estatuts socials no incloïen una previsió específica en relació amb la remuneració dels membres del Consell d'Administració, de manera que l'AEAT, en aplicació del que es preveu en l'article 217 de la Llei de societats de capital, considera que l'exercici del càrrec és gratuït i qualsevol remuneració pagada a aquests treballadors, sigui com a directius o com a administradors, ha de qualificar-se com a liberalitat no deduïble en l'impost de societats.

En contra d'aquesta posició, el Tribunal Suprem considera que només poden qualificar-se com a donatius o liberalitats les despeses realitzades a títol gratuït i sense contraprestació. En el cas d'aquests pagaments s'evidencia una causa onerosa clara (es remunera la prestació d'un servei), de manera que no es pot parlar de liberalitat en cap cas. Per tant, la remuneració ha de ser deduïble sempre que constitueixi una despesa degudament **acreditada, comptabilitzada i relacionada amb l'obtenció d'ingressos**, sense que aquesta possibilitat de deducció pugui negar-se pel fet que no es contempli en els estatuts.

COMPENSACIONS PAGADES A ALTS DIRECTIUS I ADMINISTRADORS PER L'EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ

Fora de l'àmbit de les remuneracions periòdiques, el Tribunal Suprem planteja, en la seva sentència de 8 d'abril de 2024, la possibilitat de deduir en l'impost sobre societats les compensacions pagades a alts directius i administradors en el moment de sortida de la societat.

Per a l'alt tribunal, **aquests pagaments només seran deduïbles si estan previstos en els estatuts o en el mateix contracte amb la societat en què es contempli alguna clàusula de protecció o blindatge.** Fora d'aquests casos, es tracta de pagaments que han de qualificar-se com a liberalitats no deduïbles, ja que la societat no té cap obligació legal, estatutària o contractual de pagar-los.



INDEMNITZACIONS PER ACOMIADAMENT PAGADES A DIRECTIUS QUE TAMBÉ SÓN ADMINISTRADORS: EXEMPTES EN L'IRPF?

El TEAC ha començat a aplicar aquesta nova línia jurisprudencial i la superació de la teoria del vincle també a efectes de la qualificació en l'IRPF de la indemnització per acomiadament percebuda per un alt directiu que també era administrador de la societat.

Fins aquest moment, l'administració considerava que, en el cas d'una persona que tenia un doble vincle amb la societat —laboral, per una part, com a alt directiu, i mercantil, per l'altra, com a administrador— s'havia de donar preferència a aquest segon vincle i s'interpretava que les quantitats percebudes per aquest treballador en cas de finalització de la relació amb la societat ho eren en pagament de l'extinció de la seva relació mercantil i no de la seva relació laboral. A conseqüència d'aquesta qualificació, les quantitats percebudes no es beneficiaven de l'exempció en l'IRPF prevista per a les indemnitzacions pagades en el cas d'extinció de la relació laboral.

Trencant aquesta línia argumentativa, **el TEAC, en la seva resolució de 18 de desembre de 2023, considera que l'existència d'aquest vincle mercantil no anul·la el laboral**, de manera que, en cas d'extinció de la relació, si concorren la resta de condicions exigides per a l'aplicació de l'exempció, aquesta ha de reconèixer-se sobre les quantitats percebudes corresponents a la part laboral de la relació. El mateix càlcul proporcional haurà de realitzar-se també en els casos de treballadors amb contracte laboral que, en un moment donat, passin a tenir un vincle mercantil com a administradors. La part d'indemnització corresponent a aquest temps de vincle laboral també podrà qualificar-se com a exempta a efectes de l'IRPF si es compleixen la resta de les condicions i no hi ha cap pacte per a l'extinció de la relació.

NOVETATS NORMATIVA FISCAL

Resolució de 31 de maig de 2024, del Departament de Recaptació de l'Agència Estatal d'Administració Tributària, per la qual es modifica el termini d'ingrés en període voluntari dels rebuts de l'impost sobre activitats econòmiques de l'exercici 2024 relatius a les quotes nacionals i provincials i s'estableix el lloc de pagament d'aquestes quotes.

Conveni multilateral per aplicar les mesures relacionades amb els tractats fiscals per prevenir l'erosió de les bases imposables i el trasllat de beneficis, fet a París el 24 de novembre del 2016. Notificació d'Espanya el 31 de maig de 2024 al secretari general de l'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic (OCDE) com a dipositori del conveni, de conformitat amb les disposicions del seu article 35.7.

Ordre HAC/672/2024, de 25 de juny, per la qual s'aprova el model 159 de declaració anual de consum d'energia elèctrica, i es determina la forma i el procediment per fer-ne la presentació.

Reial decret llei 4/2024, de 26 de juny, pel qual es prorroguen determinades mesures per afrontar les conseqüències econòmiques i socials, derivades dels conflictes a Ucraïna i al Pròxim Orient, i s'adopten mesures urgents en matèria fiscal, energètica i social.

Reial decret 710/2024, de 23 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de desenvolupament del règim fiscal especial de les Illes Balears.

COM TRIBUTA LA DONACIÓ D'UN HABITATGE EN L'IRPF DEL DONANT I DEL DONATARI?

La recent **sentència 616/2024, de 12 d'abril, dictada pel Tribunal Suprem**, ha aclarit els dubtes sorgits al voltant de la tributació pels guanys i les pèrdues generats amb motiu de la transmissió a títol gratuït de diferents immobles a la vegada. Ens serveix d'excusa per resumir les claus de la fiscalitat de les donacions.

Quan donem un habitatge...

La donació d'un immoble representa una alteració de la composició del nostre patrimoni. De fet, el més fàcil és pensar que es redueix, ja que, a diferència de la venda, en la donació el bé surt del nostre patrimoni, però no entren diners ni cap altra cosa a canvi. Doncs bé, no és aquest el plantejament que realitza la nostra regulació de l'impost sobre la renda que, **fins i tot en aquests casos de transmissió gratuïta, també considera que existeix una alteració patrimonial que pot traduir-se en un guany patrimonial pel qual haurem de tributar.**

Ho explicarem amb un exemple: suposem que donem dos habitatges, A i B, que vam adquirir fa deu anys amb un valor d'adquisició de 100.000 € i 150.000 €, respectivament, i que ara, a efectes fiscals, tenen un valor de transmissió de 120.000 € cada un. Per tant, l'habitatge A, ha sofert un increment de valor de 20.000 €, mentre que l'habitatge B ha reduït el seu valor en 30.000 €.

En la nostra declaració d'IRPF haurem d'aclarir aquesta alteració patrimonial tenint en compte les regles següents:

- **Habitatge A:** Hem de declarar com a guany patrimonial l'increment de valor experimentat per aquest habitatge segons les regles de valoració fiscal entre el moment de l'adquisició (100.000 €) i el de la transmissió (120.000 €). És indiferent que realment no hàgim cobrat res en tractar-se d'una donació i que, per tant, el valor del nostre patrimoni s'hagi reduït en desaparèixer l'habitatge. La normativa d'IRPF considera que hem obtingut un increment patrimonial per aquesta diferència de valor (20.000 €) que, obligatòriament, hem de sumar a la nostra base imposable a l'hora de calcular l'impost a pagar; impost que, en conseqüència, serà més elevat.

- **Habitatge B:** En aquest cas, a diferència de l'anterior, l'immoble ha perdut valor d'acord amb les regles de valoració fiscal. Ha passat dels 150.000 € inicials als 120.000 € de valoració actual. Doncs bé, l'article 33.5 de la Llei d'IRPF preveu que «No es computaran com a pèrdues patrimonials: c) les degudes a transmissions lucratives per actes inter vivos o a liberalitats»; és a dir, les degudes a donacions. En altres paraules, no podem rebaixar la nostra base imposable restant aquesta pèrdua patrimonial, ja que la llei la qualifica expressament com a no computable per a la determinació de la base.

La sentència del Tribunal Suprem de 12 d'abril de 2024 analitza precisament un cas com aquest, en què es plantejava la possibilitat de compensar guanys i pèrdues procedents de diverses donacions simultànies; una opció que rebutja basant-se en aquest article 33.5, que no permet restar les pèrdues generades per donacions.

Quan rebem un habitatge en donació...

En aquest cas, haurem de declarar la donació en l'**impost sobre successions i donacions** segons la normativa autonòmica que resulti aplicable.

Si aquest immoble passa a constituir **el nostre habitatge habitual**, no influirà en el càlcul de la nostra declaració d'IRPF, tot i que hem de ser conscients de l'obligació de mantenir-lo amb aquest caràcter com a mínim tres anys (excepte en casos excepcionals que requereixin un canvi de domicili) per tal que pugui qualificar-se com a habitatge habitual a tots els efectes.

En canvi, si no és el nostre habitatge habitual, i tampoc el lloguem ni l'afectem amb una activitat econòmica (el fem servir com a despatx, per exemple), llavors haurem de sumar a la nostra BI en concepte d'«imputació de rendes immobiliàries» el resultat de multiplicar pel 2% el seu valor cadastral (1,1%, en cas d'estar revisat). Així s'esdevindrà, per exemple, si l'utilitzem com a segon habitatge (ja que no és l'habitatge habitual, no està llogat i no està afectat per una activitat econòmica), o simplement si no l'utilitzem.

EN QUÈ CONSISTEIX EL DRET A LA DESCONNEXIÓ DIGITAL DELS TREBALLADORS?

UNA RECENT SENTÈNCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA DE GALÍCIA PLANTEJA ALGUNES CLAUS IMPORTANTS PER ENTENDRE QUÈ SIGNIFICA EL DRET A LA DESCONNEXIÓ DIGITAL DELS TREBALLADORS. AQUEST DRET ES VA INCORPORAR AL NOSTRE ORDENAMENT A TRAVÉS DE LA LLEI ORGÀNICA 3/2018, DE 5 DE DESEMBRE, DE PROTECCIÓ DE DADES PERSONALS I GARANTIA DELS DRETS DIGITALS. DE MOMENT, NOMÉS ALGUNS TRIBUNALS SUPERIORS DE JUSTÍCIA S'HAN ENFRONTAT A PROCEDIMENTS JUDICIALS EN QUÈ ES PLANTEJAVA LA VULNERACIÓ D'AQUEST DRET DEL TREBALLADOR. EL (RELATIU) POC TEMPS QUE LA LLEI PORTA EN VIGOR NO HA DONAT MARGE QUE EL TRIBUNAL SUPREM ES PRONUNCIÏ SOBRE AQUEST TEMA. ABORDAREM EN LES PÀGINES SEGÜENTS COM ESTÀ ENFOCANT LA JURISPRUDÈNCIA AQUEST DRET I COM L'UBICA DINS DEL MARC D'ALTRES DOS DRETS MÉS GENERALS: EL DRET AL DESCANS LABORAL, PER UNA PART, I EL DRET A LA PROTECCIÓ DE DADES PERSONALS, PER UNA ALTRA.



COM CONFIGURA EL DRET A LA DESCONNEXIÓ DIGITAL LA NORMATIVA EN VIGOR?

L'article 88 de la Llei orgànica de protecció de dades articula el dret a la desconnexió digital laboral d'acord amb els principis següents:

- La desconnexió digital en l'àmbit laboral és un **dret dels treballadors**.
- La finalitat amb la qual es reconeix és la de garantir el respecte al **dret a tenir un temps de descans**, permisos i vacances, així com a la intimitat personal i familiar, a més de **facilitar la conciliació de la vida personal i laboral**.
- L'aplicació i l'exercici concret d'aquest dret estarà subjecte al que estableix el conveni col·lectiu aplicable, o en el seu defecte, al que preveuen els **pactes** realitzats entre l'empresa i els representants dels treballadors.
- El dret a la desconnexió digital haurà de garantir-se tant per als **treballadors presencials** com per als que realitzin la seva **prestació laboral a distància**.

Per la seva part, l'article 20.bis de l'Estatut dels Treballadors preveu: «Els treballadors tenen dret a la intimitat en la utilització dels dispositius digitals posats a la seva disposició per part de l'ocupador, a la desconnexió digital i a la intimitat davant de la utilització de dispositius de videovigilància i geolocalització en els termes establerts per la legislació vigent en matèria de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals».

Com es pot observar, la normativa no és massa concreta; de manera que el disseny del contingut i els límits d'aquest dret que vagin determinant a poc a poc les sentències dels tribunals a partir dels casos concrets reals que se'ls vagi plantejant, jugarà un paper essencial per a la seva configuració i per a la delimitació de les seves fronteres.

L'ENVIAMENT DE MISSATGES FORA DE L'HORARI LABORAL: PRÀCTICA HABITUAL NO REBUTJADA PEL TREBALLADOR.

La sentència del **Tribunal Superior de Justícia d'Astúries de 29 de març de 2022** és una de les primeres en què es qüestiona la possible vulneració d'aquest dret.

El cas que estudia la sentència parteix del recurs interposat per un treballador d'una empresa d'autobusos que considera que s'ha vulnerat el seu dret a la desconnexió digital laboral ja que, **davant d'una convocatòria de vaga, l'empresa li va comunicar, a través de WhatsApp al seu número personal i fora del seu horari laboral, els dies en què li correspondria treballar per cobrir els serveis mínims vinculats amb la situació de vaga**.

El TSJ d'Astúries desestima la pretensió del treballador i conclou que aquest **dret a la desconnexió** no s'ha vulnerat, a partir dels arguments següents:

1. **El treballador havia facilitat voluntàriament a l'empresa el seu número de telèfon (WhatsApp) personal, i els missatges incorporaven informació exclusivament laboral.** En aquest cas, provat això, la utilització de les dades personals per part de l'empresa ha de considerar-se d'acord amb les previsions de la LOPD, ja que, per una part, el tractament és només de les dades imprescindibles per localitzar el treballador i, per l'altra, la **finalitat del tractament només pretén mantenir la relació de l'empresa amb el seu treballador**, ja que el que l'empresa li estava notificant era la designació per a la realització dels serveis mínims assignats.
2. L'empresa pot acreditar que estava utilitzant aquest enviament de WhatsApp al número personal del treballador com a **sistema de comunicació habitual** amb ell per a qüestions laborals, **sense que ell mostrés cap oposició** que l'empresa fes servir aquest canal en cap moment. En opinió del Tribunal: «això constitueix un **“acte afirmatiu clar” del seu consentiment** a rebre al seu telèfon mòbil, a través de WhatsApp, la comunicació d'assumptes relacionats amb la feina», de manera que no pot ara defensar que aquelles comunicacions constituïen una vulneració dels seus drets.

L'ENVIAMENT DE MISSATGES FORA DE L'HORARI LABORAL AL GRUP DE WHATSAPP DE TREBALLADORS.

La sentència del **Tribunal Superior de Justícia de Galícia de 23 de novembre de 2022** també enjudicia un cas de possible vulneració del dret a la desconnexió digital. S'hi desestima l'existència d'una vulneració d'aquest dret plantejada per la treballadora, que al·legava la recepció de missatges de WhatsApp relacionats amb temes laborals fora del seu horari laboral.

La reclamant treballava en una empresa en què desenvolupava una **jornada laboral a torns**, de manera que l'horari de treball era diferent per a cada treballador. S'havia integrat voluntàriament en un grup de WhatsApp format pels companys de feina. Era en aquest grup de WhatsApp on s'enviaven els missatges tant durant com fora del seu horari laboral.

Els arguments del Tribunal per concloure la desestimació són, en aquest cas, els següents:

- La reclamant s'havia integrat **voluntàriament al grup** de WhatsApp de treballadors, creat amb l'objectiu d'organitzar i comentar dubtes i temes

laborals. Si no volia utilitzar aquest canal de comunicació per a temes laborals, podia haver optat per no entrar al grup.

- En tractar-se d'un grup en què participaven treballadors que treballaven a torns, **sempre podia donar-se el cas que alguns treballadors rebessin els missatges fora del seu horari laboral.**
- La sentència considera que el volum de missatges enviats al grup «numèricament parlant no eren freqüents».
- I, el més important, el Tribunal considera que **el dret a la desconexió no pot entendre's vulnerat ja que no s'observa «cap requeriment de resposta immediata», ni cap «ordre de mantenir-se connectada», ni «cap obligació d'estar integrada al grup de WhatsApp».**

Per tot això, la sentència conclou que no queda acreditada la violació del dret a la desconexió digital, ja que, segons tot el que s'ha comentat, «la demandant fora del seu horari laboral podia estar desconnectada i no es detecta cap sanció, amonestació, recordatori o comportament encaminat a reclamar a la demandant que hagués d'atendre de manera immediata aquestes comunicacions».

NEGATIVA EXPRESSA DEL TREBALLADOR A REBRE MISSATGES FORA DE L'HORARI LABORAL I CESSIÓ DE DADES PERSONALS A TERCERS.

En aquest tercer cas, el més recent, la **sentència de 4 de març de 2024 del Tribunal Superior de Justícia de Galícia** estima íntegrament les pretensions del treballador.

L'element més important que podem destacar en aquest supòsit enfront dels anteriors és que aquí sí que existeix una comunicació expressa del treballador a l'empresa en què manifesta la seva voluntat que «ningú a l'empresa realitzi cap tipus de comunicació al meu telèfon mòbil particular ni tampoc al correu electrònic particular, dels quals disposa l'empresa per a temes laborals com a treballador seu. Aquest tipus de comunicacions les haurà de realitzar l'empresa durant la meua jornada laboral i en el meu lloc de feina».

Malgrat la contundència d'aquesta comunicació, l'empresa procedeix a enviar diversos missatges al correu electrònic personal del treballador fora del seu horari, tot i que en cap cas se li exigeix la resposta immediata. És precisament aquesta absència de resposta immediata la que porta a desestimar en primera instància la reclamació del treballador, contra la qual recorre davant el Tribunal Superior de Justícia en segona instància.

Les **claus d'aquesta important sentència en matèria de configuració del dret a la desconexió digital, i també a la protecció de les dades personals del treballador** per part de l'empresa, es podrien resumir així:

a) El dret a la desconexió digital.

Són diverses les normes que recullen aquest dret dels treballadors, entre elles, l'article 20 bis de l'Estatut dels Treballadors o l'article 88 de la Llei orgànica de protecció de dades, amb què hem començat aquest comentari.

En el cas de l'empresa contra la qual s'interposa el recurs, també el seu conveni col·lectiu contempla aquest dret i indica que «amb caràcter general, **no es realitzaran, a no ser que es produeixi una situació d'urgència, trucades telefòniques, enviament de correus electrònics o de missatgeria de qualsevol tipus a través de les eines de treball posades a disposició per part de les empreses més enllà de l'horari de treball de la persona treballadora.**»

A partir de totes aquestes previsions, el Tribunal conclou que ha existit una vertadera vulneració del dret a la desconexió digital, ja que no només consisteix en «el dret del treballador a no respondre» les comunicacions de l'empresari o de tercers, sinó que especialment representa «el deure d'abstenció de l'empresa de posar-se en contacte amb el treballador» com ho recull el conveni, un deure que s'ha infringit en el present cas, ja que les comunicacions fora de l'horari s'han produït.

b) El dret a la protecció de les dades personals del treballador.

En aquest punt, l'empresa defensa que el correu electrònic del treballador no s'ha revelat en enviar correus a altres destinataris, ja que sempre s'ha inclòs a través del format «còpia oculta». Malgrat tot, el treballador considera que aquesta cessió sí que ha existit, ja que **tant l'entitat encarregada de prevenció de riscos**

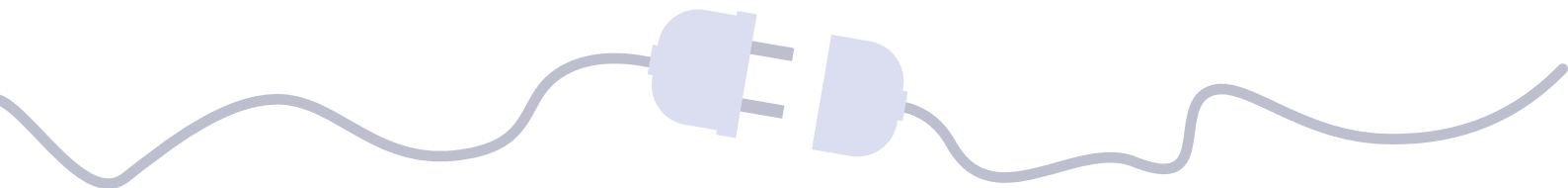
laborals com el centre de formació que li impartia un curs professional van contactar amb ell a través de correu electrònic o a través del telèfon personal via WhatsApp.

En ambdós casos, es tracta d'empreses que ofereixen un servei vinculat a la prestació laboral (formació i prevenció de riscos), però, malgrat tot, el Tribunal considera que la vulneració del dret a la protecció de dades ha existit, ja que «no consta cap consentiment exprés per facilitar dades a organitzacions i/o persones o empreses externes, ni per fer servir mitjans particulars (correu particular, número de telèfon personal) amb finalitats laborals o per realitzar aquestes comunicacions fora de l'horari laboral del treballador».

L'empresa al·lega en aquest punt que es tracta d'empreses que presten un servei relacionat amb el contracte laboral, i fins i tot obligatori, però el Tribunal considera que, de totes maneres, s'ha vulnerat per part de l'empresa el deure d'informació imposat per la norma en els casos en què les dades personals no s'hagin obtingut per part de l'interessat.

A més d'estimar les pretensions del treballador, amb el reconeixement de l'existència d'una vulneració del seu dret a la desconnexió digital i a la protecció de les seves dades personals, la sentència també estima la seva sol·licitud d'indemnització, que queda fixada en 1.000 €, en considerar que ha estat escàs el nombre de correus remesos.

Conclusió: La previsió és que el dret a la desconnexió digital vagi adquirint cada vegada més protagonisme en les relacions laborals, malgrat que, de moment, els seus límits no estiguin delimitats del tot. Però el que queda clar, segons les últimes sentències que s'han dictat en relació amb aquest tema, és que les empreses han de ser cada vegada més cautes en la utilització de les noves tecnologies per contactar amb els seus treballadors fora de l'horari laboral. Aquesta cautela ha de ser encara més gran i amb més límits, si a més el contacte el realitzen a adreces de correu o telèfons personals, ja que, en aquests casos, la possible vulneració del dret a la desconnexió digital podrà, a més, combinar-se amb la vulneració d'altres drets previstos per la normativa reguladora de la protecció de dades personals. Val la pena recordar en aquest punt que, quan el treballador facilita les seves dades a l'empresa, està oferint el seu consentiment a ser utilitzades amb unes finalitats concretes, aquest consentiment no legitima l'empresa a utilitzar les dades del treballador amb qualsevol finalitat o sense complir les formalitats imposades per la normativa de protecció de dades.



NOVETATS NORMATIVA LABORAL

Reial decret 505/2024, de 28 de maig, pel qual es regulen els reconeixements mèdics d'aptitud i la protecció de la salut de les persones treballadores del sector marítim i pesquer embarcades.

Reial decret 665/2024, de 9 de juliol, pel qual es modifica el Reglament general sobre cotització i liquidació d'altres drets de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret 2064/1995, de 22 de desembre.

Resolució de 17 de juny de 2024, de la Direcció General d'Ordenació de la Seguretat Social, per la qual s'estableixen els termes per a l'aplicació a les mútues col·laboradores amb la Seguretat Social dels coeficients per a la gestió de la prestació econòmica d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes dels treballadors per compte aliè de les empreses associades.

Resolució de 4 de juliol de 2024, de la Secretaria d'Estat de la Seguretat Social i Pensions, per la qual s'estableixen les condicions d'utilització de la signatura electrònica no criptogràfica, en les relacions de les persones interessades amb les entitats gestores i els serveis comuns de la Seguretat Social adscrits a la Secretaria d'Estat de la Seguretat Social i Pensions.

Reial decret 712/2024, de 23 de juliol, pel qual es desenvolupen les bonificacions de quotes aplicables a les activitats relacionades amb l'organització i la celebració de la XXXVII edició de la Copa Amèrica a la ciutat de Barcelona.

CANVIS LABORALS PREVISTOS PER ALS PROPERS MESOS PER LA TRANSPOSICIÓ DE LA DIRECTIVA 2019/1152

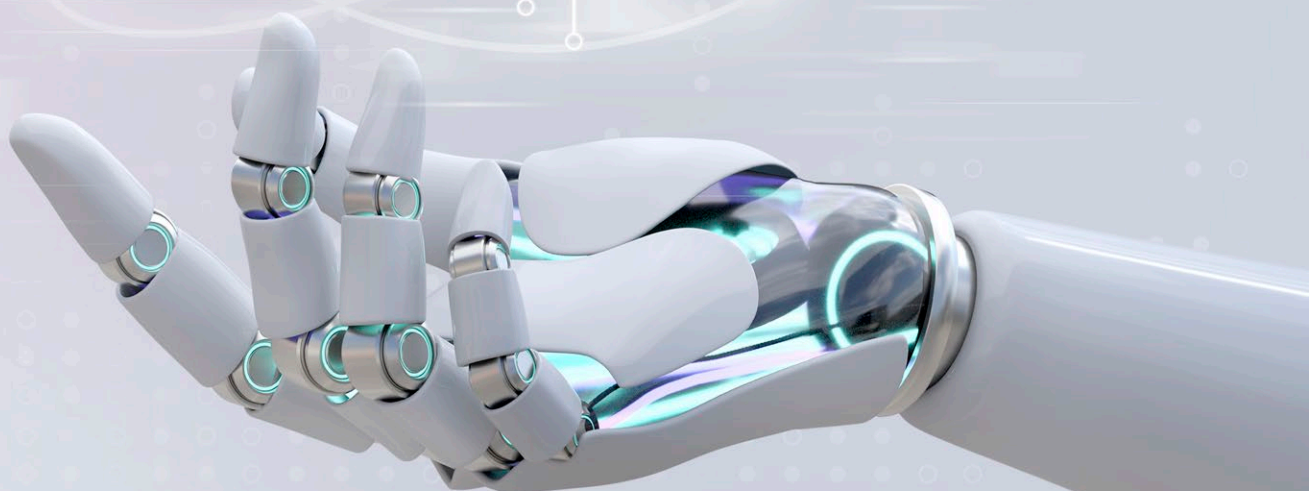
- ✓ Nou dret laboral a la «**previsibilitat**» dels horaris, condicions laborals, etc., com un nou eix de les relacions empresa-treballador.
- ✓ El **pacte d'hores complementàries** haurà de recollir, a més del número d'hores complementàries —la realització de les quals podrà ser requerida per l'empresa al treballador—, els dies i les hores de referència en què l'empresa podrà sol·licitar al treballador els seus serveis.
- ✓ A més de la conversió d'un treball a temps complet en un treball a temps parcial i viceversa, que actualment ja és d'**acceptació voluntària per al treballador, també ho serà l'increment o disminució de les hores de treball en el contracte a temps parcial**, que no es podrà imposar de manera unilateral o com a conseqüència d'una modificació substancial de les condicions de treball.
- ✓ Un cop avisat el treballador que realitzarà certes hores complementàries, en cas de cancel·lació d'aquesta tasca sense complir el termini de preavis de tres dies, es mantindrà el **dret a la remuneració d'aquestes hores, encara que no s'hagin realitzat**.
- ✓ Es manté el límit d'un mes per al període de prova concertat en contractes de període igual o superior a sis mesos, però s'afegeix que **el període de prova es reduirà en la mateixa proporció en el cas de contractes de durada inferior, de manera que, a menor durada del contracte, menor durada del període de prova**.
- ✓ També es preveuen alguns **canvis en matèria de permisos, reduccions de jornada i excedències**, vinculats a situacions de cura de descendents o persones en situació de dependència.



MERCANTIL

APROVAT EL REGLAMENT EUROPEU D'INTEL·LIGÈNCIA ARTIFICIAL: LES CLAUS D'UNA NORMA NECESSÀRIA.

EL DIARI DE LA UNIÓ EUROPEA ACABA DE PUBLICAR, AQUEST JULIOL, EL REGLAMENT EUROPEU QUE REGULARÀ LA INTEL·LIGÈNCIA ARTIFICIAL EN EL TERRITORI DE LA UE. ES TRACTA D'UNA NORMA NECESSÀRIA, QUE INTENTA POSAR ORDRE A LA CREACIÓ I LA UTILITZACIÓ D'EINES D'INTEL·LIGÈNCIA ARTIFICIAL QUE, PER UNA BANDA, PODEN COMPORTAR BENEFICIS SOCIALS I ECONÒMICS, PERÒ, PER L'ALTRA, PODEN GENERAR ATACS A DRETS FONAMENTALS DELS CIUTADANS. BREGAR AMB AQUEST DIFÍCIL OBJECTIU D'EQUILIBRI EN LA REGULACIÓ D'AQUESTA TECNOLOGIA TAN NOVA ÉS UNA DE LES FINALITATS AMB LA QUAL APAREIX AQUESTA NOVA NORMATIVA, PLENA DE NOUS CONCEPTES JURÍDICS ALS QUALS, PROGRESSIVAMENT, ENS TOCARÀ ADAPTAR-NOS.



Com defineix el Reglament la intel·ligència artificial (IA)?

En l'article 3, el Reglament defineix el sistema d'IA com «un sistema basat en una màquina que està dissenyat per funcionar amb diferents nivells d'autonomia i que pot mostrar capacitat d'adaptació rere el desplegament, i que, per a objectius explícits o implícits, infereix de la informació d'entrada que rep la manera de generar resultats de sortida, com prediccions, continguts, recomanacions o decisions, que poden influir en entorns físics o virtuals».

En altres paraules, els sistemes d'IA el que fan és, bàsicament, recopilar quantitats ingents d'informació i, amb ella, ser capaços d'utilitzar-la per preparar una resposta per a una situació determinada, predir alguna cosa que passarà o prendre una decisió.

Una de les coses positives que es predica de la IA és que pugui proporcionar avantatges competitiu importantíssims a les empreses (estalvi de temps, gestió massiva...), sens dubte; però, certament, també pot representar un risc evident per a molts drets essencials de les persones (intimitat, llibertat, no-discriminació...) que poden arribar a desaparèixer literalment, si no es limita què es pot fer amb aquests sistemes d'IA. Precisament, marcar aquests límits per defensar els drets dels ciutadans europeus constitueix l'objectiu principal d'aquest Reglament.

Es tracta, per tant, d'un dels passos més gegantins que la humanitat ha fet, ja que les màquines, a partir d'ara, a més de seguir comportant-se de la manera que programarem els humans, també seran capaces d'«aprendre» i «decidir» per si mateixes què faran a partir del seu propi procés d'«aprenentatge».

I per als que creuen que la revolució de la IA no és per a tant, vegem només tres d'aquests nous conceptes que el Reglament utilitza i que creiem que sintetitzen molt bé com pot influir en la nostra vida personal més íntima aquesta nova tecnologia...

«Sistema de reconeixement d'emocions»: Sistema d'IA destinat a distingir o deduir les emocions o les intencions de les persones físiques a partir de les seves dades biomètriques. «El concepte es refereix a emocions o intencions com la felicitat, la tristesa, la indignació, la sorpresa, el fàstic, el compromís, l'entusiasme, la vergonya, el menyspreu, la satisfacció i la diversió.»

«Ultrasuplantació»: Un contingut d'imatge, àudio o vídeo generat o manipulat per una IA que s'assembla a persones, objectes, llocs, entitats o successos reals i «que pot induir una persona a pensar erròniament que són autèntics o verídics».

Sistemes d'IA que permeten generar una «puntuació ciutadana»: Avaluen o classifiquen les persones sobre la base de diferents punts de dades relacionats amb el seu comportament social en múltiples contextos o de característiques personals o de la seva personalitat conegudes, inferides o predites durant determinats períodes de temps. La puntuació ciutadana resultant d'aquests sistemes d'IA pot comportar un tracte perjudicial, discriminatori o desfavorable de determinades persones.

Més convençuts ara...?

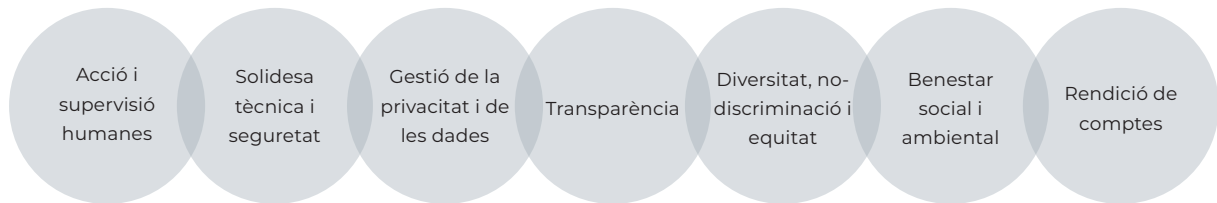
Quins objectius o principis inspiren el text del Reglament?

El Reglament neix com a norma necessària per crear un marc jurídic uniforme en tota la UE que reguli la creació, introducció al mercat i utilització de les eines d'IA, amb l'objectiu final de promoure **una IA centrada en l'ésser humà i fiable, que garanteixi la protecció de la salut, la seguretat i els drets fonamentals.**

En la realització d'aquestes finalitats no es pot deixar de banda el **necessari suport a la innovació** que la creació i la utilització de totes aquestes noves tecnologies pot representar per a les empreses europees, de manera que també es planteja com a objectiu la necessitat de **garantir la lliure circulació de mercaderies i serveis basats en la IA i impedir que els estats membres imposin restriccions no autoritzades** al desenvolupament, comercialització i utilització de sistemes d'IA.

Per a la consecució d'aquests objectius, el Reglament és extens i compta amb 113 articles i 13 annexos en què regula, entre altres qüestions, les normes harmonitzades per poder introduir o utilitzar sistemes d'IA a la UE, els supòsits en què es prohibeix o es considera d'alt risc utilitzar-los, normes per a la vigilància del mercat i mesures de suport a la innovació, que presten especial atenció a les pimes i empreses emergents.

El contingut del Reglament s'inspira en les set directrius ètiques creades per a una IA fiable del grup independent d'experts creat per la Comissió el 2019:



A qui obliga el Reglament europeu d'IA i quan entra en vigor?

- Als proveïdors que introdueixin en el mercat o posin en funcionament sistemes d'IA, **tant si estan establerts o ubicats a la UE com si ho estan en un tercer país.**
- Als responsables del **desplegament de sistemes d'IA que estiguin establerts** o ubicats a la Unió.
- Als proveïdors i responsables del **desplegament de sistemes d'IA que estiguin establerts o ubicats en un tercer país, quan els resultats de sortida generats pel sistema d'IA s'utilitzin a la Unió.**
- Als **importadors** i distribuïdors de sistemes d'IA.
- Als **fabricants de productes** que introdueixen al mercat o posin en funcionament un sistema d'IA juntament amb el seu producte i amb el seu propi nom o marca.
- Als **representants** autoritzats dels proveïdors que no estiguin establerts a la UE.
- A les persones afectades que estiguin ubicades a la Unió.

Aquest Reglament té prevista la seva entrada en vigor a partir del **2 d'agost del 2026**, tot i que alguns dels seus articles començaran a aplicar-se el **febrer del 2025** i altres retarden la seva vigència fins a l'**agost del 2027**.

Quines són les pràctiques d'IA prohibides pel Reglament?

Entre l'ampli llistat que inclou el Reglament, destaca la prohibició dels sistemes d'IA següents:

1. Els que utilitzin **tècniques subliminars que transcendeixin la consciència d'una persona o que siguin deliberadament manipuladores o enganyoses** amb l'objectiu d'alterar el comportament de les persones, en minvin de manera apreciable la seva capacitat per prendre una decisió informada i facin que prenguin una decisió que d'una altra manera no haurien pres, d'una manera que provoqui, o sigui raonablement probable que provoqui, perjudicis considerables en aquesta persona, en una altra persona o a un col·lectiu de persones.
2. Els que **exploren vulnerabilitats d'una persona física o col·lectiu derivades de la seva edat o discapacitat, o d'una situació social o econòmica específica, amb la finalitat d'alterar el seu comportament** de manera que li provoqui perjudicis considerables.
3. Els que serveixin per **avaluar o classificar persones físiques o col·lectius atenent al seu comportament o a les seves característiques personals o a la seva personalitat** de manera que la puntuació ciutadana resultant generi un tracte desfavorable cap a determinades persones en contextos socials que no mantenen cap relació amb els contextos en què es van recaptar les dades originalment, o que sigui injustificat o desproporcionat.
4. Els que serveixin per realitzar **avaluacions de riscos de persones amb la finalitat de valorar o predir el risc que cometin un delicte**, basant-se només en l'elaboració del seu perfil o en l'avaluació de trets i característiques de la seva personalitat.
5. Els que **creïn o amplii bases de dades de reconeixement facial** mitjançant l'extracció no selectiva d'imatges facials d'Internet o de circuits tancats de televisió.
6. Els que serveixin per **inferir les emocions d'una persona en els llocs de treball i en els centres educatius**, excepte quan es tracti de sistemes destinats a ús mèdic o de seguretat.

7. Els sistemes de **categorització biomètrica que classifiquin individualment les persones físiques sobre la base de les seves dades biomètriques per deduir-ne o inferir-ne la raça, les opinions polítiques, l'afiliació sindical, les conviccions religioses o filosòfiques, la vida sexual o orientació sexual.**
8. Els sistemes d'**identificació biomètrica remota «en temps real» en espais d'accés públic amb finalitats de garantia del compliment del dret**, a no ser que es compti amb l'autorització corresponent, i aquest ús sigui estrictament necessari per a la cerca selectiva de víctimes de segrest o tràfic, o de persones desaparegudes, la prevenció d'una amenaça específica, important i imminent per a la vida o la seguretat física de les persones físiques o d'una amenaça real i actual, o real i previsible, d'un atemptat terrorista, o, finalment, la localització o identificació d'una persona sospitosa d'haver comès un delicte.

Quins són els sistemes d'IA qualificats d'«alt risc» pel Reglament?

Al costat d'aquest ampli llistat de sistemes d'IA prohibits, el Reglament recull també el llistat d'aquells sistemes d'IA que, tot i que permesos, s'utilitzen en àmbits qualificats d'«alt risc», de manera que han de complir amb tota una sèrie de precaucions i garanties per ser utilitzats en el territori de la UE. Els principals àmbits qualificats com d'alt risc són els següents:

- a) Biometria: Sistemes d'**identificació biomètrica remota** i sistemes d'IA per al **reconeixement d'emocions**.
- b) Infraestructures crítiques: Sistemes d'IA utilitzats en la **gestió d'infraestructures digitals crítiques**, trànsit rodat o subministrament d'aigua, gas, calefacció o electricitat.
- c) Educació i formació professional: Sistemes d'IA utilitzats per **determinar l'accés o l'admissió en centres educatius** i de formació professional, avaluar el resultat d'aprenentatge o detectar comportaments prohibits pels estudiants en els exàmens.
- d) Ocupació: Sistemes d'IA utilitzats en **processos de selecció** per analitzar, filtrar i avaluar candidats, o per prendre **decisions sobre les condicions laborals**, promoció, rescissió i assignació de tasques a partir de trets personals.
- e) Accés a serveis públics i privats essencials: Sistemes d'IA utilitzats per l'administració per avaluar **l'admissibilitat, reducció o retirada de l'accés a prestacions públiques** essencials, inclosa l'assistència sanitària; sistemes d'IA utilitzats per avaluar la solvència de les persones o l'avaluació de riscos i la fixació de preus d'assegurances de vida i de salut; sistemes d'IA utilitzats per avaluar i classificar les trucades d'emergència o establir prioritats en l'enviament de policia, bombers o serveis d'assistència mèdica en situacions d'emergència o en el procés de triatge de pacients en casos d'assistència sanitària d'urgència.
- f) Garantia del compliment del dret: Sistemes d'IA utilitzats per les autoritats per **avaluar el risc que una persona cometi un delicte o el risc que una persona sigui víctima d'un delicte**, o també per avaluar la fiabilitat de les proves durant la investigació o l'enjudiciament de delictes.
- g) Migració, asil i gestió del control fronterer: Sistemes d'IA destinats a ser utilitzats per les autoritats per avaluar un risc per a **la seguretat, la salut o de migració irregular**, que plantegi una persona o utilitzats per examinar les sol·licituds d'asil, visat o permís de residència.
- h) Administració de justícia i processos democràtics: Sistemes d'IA destinats a ajudar les autoritats judicials en la investigació i interpretació de fets i de la llei, i sistemes d'IA destinats a **influir en el resultat d'una elecció o referèndum o en el comportament electoral**.



CALENDARI FISCAL

Selecció de dates principals

OCTUBRE 2024

21	RENDA I SOCIETATS	
	Retencions i ingressos a compte	
	Grans empreses (Setembre 2024)	. 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230
	Terçer trimestre 2024	. 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 136, 210, 216
	Pagaments fraccionats Renda (tercer trimestre 2024)	
	Estimació directa	. 130
	Estimació objectiva	. 131
	IVA	
	Declaració recapitulativa d'operacions intracomunitàries (Setembre 2024)	. 349
	Autoliquidació (tercer trimestre 2024)	. 303
Declaració-liquidació no periòdica (tercer trimestre 2024)	. 309	
Declaració recapitulativa d'operacions intracomunitàries (tercer trimestre 2024)	. 349	
30	IVA	
	Autoliquidació (Setembre 2024)	. 303
31	IVA	
	Finestreta única - Règim d'Importació (Setembre 2024)	. 369
	Finestreta única - Règim exterior i de la Unió (tercer trimestre 2024)	. 369

NOVEMBRE 2024

5	RENDA	
	Ingrés del segon termini de la declaració anual de 2023, si es va fraccionar el pagament	. 102
20	RENDA I SOCIETATS	
	Retencions i ingressos a compte	
	Grans empreses (Octubre 2024)	. 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230
	IVA	
	Declaració recapitulativa d'operacions intracomunitàries (Octubre 2024)	. 349
30	IVA	
	Finestreta única - Règim d'Importació (Octubre 2024)	. 369

DESEMBRE 2024

2	IVA	
	Autoliquidació (Octubre 2024) 303	
	Sol·licitud d'inscripció/baixa. Registre de devolució mensual:	. 036
	Opció o renúncia per la gestió electrònica dels llibres registre:	
	(Subministrament immediat d'Informació de l'IVA)	. 036
20	RENDA I SOCIETATS	
	Retencions i ingressos a compte	
	Grans empreses (Novembre 2024)	. 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230
	IVA	
	Declaració recapitulativa d'operacions intracomunitàries (Novembre 2024)	. 349
30	IVA	
	Autoliquidació (Novembre 2024)	. 303
31	IVA	
	Finestreta única - Règim d'Importació (Novembre 2024)	. 369
	Opció de tributació en destinació vendes a distància a altres països de la UE per a 2025 i 2026	. 036
	Comunicació d'alta en el règim especial del grup d'entitats	. 039
	Opció o renúncia per la modalitat avançada del règim especial del grup d'entitats	. 036, 037
	Renúncia al règim especial del criteri de caixa per a 2025, 2026 i 2027	. 036, 037
	RENDA	
	Renúncia o revocació estimació directa simplificada i estimació objectiva per a 2025 i successius	. 036, 037



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

Tel. 972 32 13 11 - 972 32 53 61

Fax 972 32 53 62 - Apartat de Correus 39

info@acallico.com

www.acallico.com