

ecoNotas



ROBERTO PEREIRA
Asesoría Fiscal e Contable

Miembro de EAL Asesores Laborales del Consejo General de Economistas

3^{er} Trimestre 2024

COMENTARIOS Y APUNTES

SEGURIDAD INFORMÁTICA EN LA EMPRESA: ¡CUIDADO CON EL PERSONAL!

OBLIGACIONES LEGALES

¿ERES AUTÓNOMO Y TE PREOCUPA TU JUBILACIÓN?

OBLIGACIONES FISCALES

CALENDARIO DEL CONTRIBUYENTE 4^o Trimestre de 2024

CONSEJOS

DÍAS DE VACACIONES NO DISFRUTADOS



economistas
Consejo General

Seguridad Informática en la Empresa: ¡Cuidado con el personal!

Los trabajadores de las empresas en España ponen en riesgo la seguridad en sus empresas todos los días. Los empleados son los causantes del 22% de las brechas de seguridad en las pequeñas y medianas empresas. ¿Cómo lo hacen? Fundamentalmente, reutilizando contraseñas, haciendo clic en enlaces desconocidos y entregando los datos a otras fuentes, que no siempre son fiables, etc.

Para evitar estos problemas se debe implantar una política de seguridad en la organización que transmita obligaciones y buenas prácticas en relación con la seguridad de la información.

La mayoría de las pymes no son conscientes de que los empleados pueden causar daño en la seguridad de la empresa. De manera consciente o inconsciente, esto puede provocar daños en la empresa, el fundamental suele ser la reputación de la compañía, pero también se pueden dar otros como pérdidas financieras o de productividad.

Los ciberataques suelen tener un objetivo principal: sabotear la empresa o espiarla para una competencia desleal.

¿Cómo suelen ocurrir las brechas de seguridad en las Pymes?

- El empleado pincha en un enlace que a priori es de confianza y esto ocasiona que los atacantes entren en los datos de la empresa y realicen un chantaje a cambio de estos.
- Claves frágiles. Es importante que los empleados tengan claves cifradas y difíciles de conseguir. En ocasiones los empleados cambian sus contraseñas por unas más sencillas de recordar que a su vez son más vulnerables a los ciberataques. Para ello, se han de evitar datos personales fáciles de descifrar y utilizar contraseñas más seguras con mezcla de números, mayúsculas y caracteres especiales.
- Utilizar dispositivos personales aumenta la amenaza de brechas de seguridad, ya que seguramente son equipos con menos seguridad que los utilizados en las empresas.

Se pueden aplicar algunas medidas sencillas y de bajo coste de implantación y mantenimiento:

- Prohibición de publicar o compartir contraseñas.
- Prohibición de instalación de aplicaciones no autorizadas.
- Obligación de bloquear la sesión al ausentarse del puesto de trabajo.
- Obligación de mantener la confidencialidad en relación con cualquier información a la que el empleado tenga acceso durante su trabajo en la empresa, de manera indefinida.

- Obligación de notificar cualquier incidente de seguridad relacionado con el puesto de trabajo, ya sea en la propia empresa o en el exterior
- Cuidado con los medios de almacenamiento extraíble (llaves USB...).
- Obligación de guardar la documentación de trabajo al ausentarse del puesto de trabajo y al terminar la jornada laboral (política de mesas limpias).
- Obligación de destruir la documentación mediante mecanismos seguros.
- Obligación de no abandonar documentación en las impresoras o escáneres
- Normativa de utilización de Internet y el correo electrónico corporativo.
- Normativa de utilización de dispositivos personales.
- Tener actualizados los equipos, debido a que las actualizaciones incorporan parches de seguridad que protegen de algunas amenazas.

Para paliar los daños, una vez que el incidente se ha producido, es fundamental tener **copias de seguridad de los datos de la empresa actualizados**.

En caso de tener un incidente de seguridad en tu empresa o si tienes dudas de cualquier tipo sobre esta materia, puedes ponerte en contacto con el **Instituto Nacional de Ciberseguridad (INCIBE)** en <https://www.incibe.es/incibe/contacto>

Práctica laboral y Seguridad Social

Este curso permite realizar un análisis y estudio pormenorizado de la normativa laboral y de la Seguridad Social actualizada, formando a los asistentes en el asesoramiento de las diferentes modalidades de contratación y posibles incidencias que acontecen en la relación laboral, así como en la interpretación y confección de los recibos de salarios, tipos, bonificaciones, IRPF, documentos de cotización en sistema de Liquidación Directa y el cálculo de las distintas prestaciones de la Seguridad Social.

PROGRAMA

- Contratación: La Relación laboral (3 h.)
- Modalidades Contractuales (3 h.)
- Modificación, Suspensión y Extinción del Contrato de Trabajo (3 h.)
- Política Retributiva: Nóminas y Seguridad Social y Nominasol (14 h.)
- Compliance Laboral (3 h.)
- Aspectos tributarios (7 h.)
- Clases prácticas (7 h.)



economistas
Consejo General
EAL asesores laborales

Curso virtual 7ª edición

DURACIÓN: 45 HORAS
Vídeos 40 horas
Tutorías 5 horas

FECHA DE COMIENZO:
23 de Septiembre 2024

FINALIZA:
20 de Diciembre 2024

**INSCRIPCIÓN
AQUÍ**



Este tema, vacaciones, es más controvertido de lo que puede parecer. No obstante, desde Economistas Laborales (EAL-CGE) del Consejo General de Economistas, vamos a intentar incidir en aquellos aspectos más novedosos que hayan podido surgir desde la última publicación.

La regulación de las vacaciones anuales viene establecida en el **artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y la Directiva 2003/88/CE**, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, junto con la regularización específica del convenio colectivo aplicable.

Los trabajadores tienen reconocido constitucionalmente, el **derecho a vacaciones periódicas retribuidas con cargo a la empresa** que no puede ser inferior, en ningún caso, a 30 días naturales. El convenio colectivo puede pactar días laborables (22 días laborables equivalen a 30 días naturales) y ampliar el número de días de vacaciones (en las últimas negociaciones de convenios, la mayoría ha optado por incluir, al menos, 1 día más de vacaciones). El periodo de disfrute será el pactado individual o colectivamente entre empresa y trabajadores/as.

Que los días a disfrutar sean laborables da lugar a menos conflictividad que cuando son naturales. Por ejemplo, si un trabajador/a solicita un jueves y un viernes (laborables ambos), en el caso de días laborables le contaría como 2 días y en el caso de días naturales serían 4 (contaría el sábado y el domingo, al menos). Si el convenio fija la duración de las vacaciones en días laborables, en el cómputo de los días de disfrute no se tendrán en cuenta los sábados, los domingos y los festivos; si el convenio establece días naturales, sí se computan.

Para ambas partes es recomendable que **de forma previa al inicio del periodo vacacional se entregue una copia sellada de la autorización de los días de vacaciones.**

El inicio de las vacaciones debe ser en día laborable. Los Tribunales han reiterado que el periodo de disfrute no puede iniciarse nunca en día festivo o inhábil.

Los trabajadores con **jornadas de trabajo inferiores** a las de tiempo completo tendrán **derecho a los mismos días de vacaciones** que éstos.

Las vacaciones no son susceptibles de compensación económica, haciendo una excepción en el supuesto de extinción del contrato, pero en ningún caso se menciona obligación alguna para el trabajador a aceptar ese periodo vacacional; por ello, la obligación de disfrute impuesta unilateralmente no cabe a la extinción del contrato.

El procedimiento para la fijación individual o plural de la fecha de disfrute de las vacaciones se regirá, según el artículo 125 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Es conveniente la elaboración de un calendario laboral anual de vacaciones, de modo que todos los trabajadores conozcan en qué fechas disfrutarán sus vacaciones. La fecha de disfrute debe conocerse, como mínimo, con dos meses de antelación al comienzo del disfrute, salvo que el convenio colectivo establezca un plazo superior, que será el aplicable.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de **baja por maternidad y paternidad**, se tendrá derecho a disfrutar con posterioridad siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado (art. 38 del ET).

El artículo 38.1 del Estatuto de los Trabajadores, establece la **imposibilidad de prestar servicios** para el mismo empresario que retribuye el periodo de vacaciones pero nada se establece sobre la prestación de servicios para otro empresario.

La jurisprudencia y la doctrina prohibían la prestación de servicios durante el periodo de disfrute de vacaciones, considerándose causa de despido disciplinario. No obstante, la sentencia del Tribunal Constitucional número 192/2003, de 27 de octubre de 2003 originó un cambio interpretativo al establecer el derecho a favor del trabajador de prestar servicios para otra empresa, durante su periodo de vacaciones.

Desde diciembre de 2018, se recoge en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores el **derecho a la desconexión digital**. El empresario no puede obligar al trabajador a tener el móvil operativo fuera de la jornada laboral (y por tanto durante las vacaciones y no tiene que facilitar a la empresa su número personal o dirección de correo personal).

Durante las vacaciones se puede despedir a un trabajador, aunque la validez del mismo, está supeditada a que se le notifique por escrito, detallando los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Durante el periodo de **excedencia** no se generan derecho a salario, incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias, ni tampoco derecho a vacaciones.

No hay un listado de las actividades prohibidas o permitidas durante un proceso de **incapacidad temporal**. La baja por enfermedad se concede para que el trabajador pueda abandonar su puesto de trabajo y dedicarse a su recuperación durante el tiempo necesario. Por lo que, no puede realizar nada que pueda perjudicar o ralentizar el proceso de recuperación y además, debe cumplir con todas las citas médicas ya que la no asistencia puede dar lugar a la pérdida de la prestación. Poder viajar estando de baja dependerá de los motivos que dieron lugar a esa baja, por lo que en determinados casos si se podrá y en otros no. Es el médico el que deberá determinarlo. En el caso de que sí se pueda viajar, este viaje no se entenderá como días de vacaciones disfrutados, cuando el trabajador se reincorpore seguirá teniendo los días de vacaciones pendientes que tuviese en el momento de la baja si es que los tenía. En el caso de no poder viajar y aun así hacerlo, el empresario podrá tomar las medidas necesarias.

Si un empresario quisiera que su empleado se reincorporara a su puesto de forma inmediata durante las vacaciones, no tendría ningún derecho reconocido al respecto. El empresario podría llamar, pero el trabajador no tiene por qué acudir a la llamada ya que no existe ninguna norma al respecto. No obstante, en la aplicación práctica la jurisprudencia reconoce al empresario, dentro del poder de dirección, la presunción en la legitimidad de sus órdenes, por lo que "teóricamente", el trabajador debería cumplir la orden de reincorporación y posteriormente impugnarla judicialmente.

Los **herederos** de un trabajador que fallezca sin haber disfrutado de todas las vacaciones que le correspondían pueden reclamar una compensación económica.

¿Eres autónomo y te preocupa tu jubilación?

En el momento actual, nadie cuestiona la necesidad de ahorrar para poder complementar nuestros ingresos para la etapa de jubilación. Es una evidencia cada vez más clara que el sistema público de pensiones necesita de un complemento privado para ser sostenible y las previsiones indican que la longevidad seguirá en aumento. En 2040, España alcanzará a Japón como el país más longevo del mundo con una esperanza de vida prevista superior a 85 años.

A pesar de las reformas, hasta mediados del 2022 los planes de pensiones eran los únicos productos de ahorro individual que permitían a los autónomos ahorrar para la jubilación con ventajas fiscales, reduciendo además la base imponible del IRPF en el año en que se realizan las aportaciones. Sin embargo, los Presupuestos Generales del Estado de 2022 introdujeron modificaciones en los límites máximos de reducción por aportaciones a planes de pensiones individuales. Y la deducción máxima actual es de solo 1.500 euros al año.

Ante esta realidad, las opciones de ahorro para la jubilación por parte de los autónomos resultaban muy limitadas. Atendiendo a este contexto, desde 2023 se ha presentado una nueva oportunidad para los autónomos con la aparición de los Planes de Pensiones de Empleo Simplificados para Autónomos. Esto supone una nueva oportunidad de ahorro para un colectivo profesional que integra a más de 3 millones de trabajadores en España.

Cualquier autónomo de cualquier sector puede apuntarse a estos planes de pensiones y aportar hasta 5.750 euros anuales, lo que supone 4.250 euros más de lo que se puede aportar a planes individuales y según la normativa. Esta oportunidad surge con el objetivo de ofrecer una salida a la delicada situación de los autónomos en nuestro país. Supone un ahorro anual mayor gracias al incremento de la desgravación fiscal final.

Estos planes de pensiones de empleo son promovidos por asociaciones o federaciones de autónomos, por sindicatos, por colegios profesionales o por mutualidades de previsión social y pueden ser contratados por cualquier autónomo, sea asociado o colegiado al promotor o no. En este sentido, Banco Sabadell ha llegado a un acuerdo de comercialización con el Consejo General de Colegios de Economistas para dar conformidad y oficialidad a sus planes de pensiones de empleo simplificados. Porque queremos proporcionar herramientas que permitan impulsar nuestra planificación financiera aprovechando el nuevo entorno regulatorio y fiscal.

UN PLAN ADAPTADO A CADA CLIENTE

Una de las características que hace especial a los planes comercializados por Banco Sabadell es su **expertise en la**

gestión del Ciclo de Vida, es decir, la adaptación de las inversiones a la edad de cada partícipe, para ofrecernos la mejor combinación rentabilidad/riesgo, adaptando nuestras inversiones de manera automática a medida que se acerca el momento del cobro del plan. Esto significa que, cuanto más se acerque la edad de nuestra jubilación, más prudentes se volverán las inversiones.

Banco Sabadell es la única entidad bancaria del mercado que ofrece planes de pensiones individuales de ciclo de vida con tres perfiles de riesgo diferentes, algo que fue pensado para que cada persona pueda elegir la opción que mejor se adapta a sus necesidades. De hecho, los rankings respaldan esta realidad. *“En Banco Sabadell somos expertos en Ciclo de Vida. Y el reconocimiento que obtenemos año tras año nos avala. Banco Sabadell ha ocupado las primeras posiciones de los rankings de INVERCO en los últimos años. Igualmente, BanSabadell Pensiones ha recibido el primer premio al mejor fondo de pensiones de España por 3º año consecutivo en los IPE Awards 2023”*, añade José Manuel Veiga, director de Producto y Propuesta de Valor de Sabadell Seguros.

VENTAJAS PARA TODOS

Estos planes de Pensiones de Empleo Simplificados para Autónomos promovidos por el Consejo General de Economistas cubren situaciones diversas como jubilación, invalidez permanente total, fallecimiento o gran dependencia.

Además, son **planes flexibles en las aportaciones**, lo que nos permite realizar aportaciones periódicas o extraordinarias en cualquier momento hasta el límite de 5.750 euros anuales. **Las aportaciones realizadas reducen la base imponible del IRPF en el ejercicio en que se realizan**, lo que supone una ventaja adicional. A su vez, la reducción anual máxima de la base imponible del IRPF, en territorio común y en el territorio foral de Navarra, será el importe menor entre las aportaciones realizadas o el 30% de la suma de los rendimientos netos del trabajo y actividades económicas según la normativa vigente.

En la normativa fiscal del País Vasco, el límite máximo de reducción anual de la base imponible en el IRPF por aportaciones individuales es de 5.000 y 8.000 euros por contribuciones empresariales; siendo el límite conjunto de 12.000,00€.

Por otro lado, es importante que sepamos que hay **situaciones en las que se puede retirar el dinero antes de tiempo**. Estos supuestos son: enfermedad grave del partícipe, su cónyuge, sus hijos o sus padres; desempleo de larga duración y a partir del 01/01/2025, las aportaciones con antigüedad mínima de 10 años.

¿Eres autónomo y quieres conseguir una mayor desgravación fiscal ahorrando para tu jubilación?

Más información en: <https://economistas.es/plan-de-pensiones-de-empleo-economistas-autonomos/>

Calendario del Contribuyente 4º Trimestre 2024

HASTA EL 14 DE OCTUBRE

- INTRASTAT - Estadística Comercio Intracomunitario

HASTA EL 21 DE OCTUBRE

- Renta y Sociedades
- Pagos fraccionados Renta
- Pagos fraccionados Sociedades y Establecimientos Permanentes de no Residentes
- IVA
- Impuesto sobre las Primas de Seguros
- Impuestos Especiales de Fabricación
- Impuesto Especial sobre la Electricidad
- Impuestos Medioambientales
- Impuesto Especial sobre el Carbón
- Impuesto sobre las Transacciones Financieras
- Aportación a realizar por los prestadores del servicio de comunicación audiovisual televisivo y por los prestadores del servicio de intercambio de vídeos a través de plataforma de ámbito geográfico estatal o superior al de una Comunidad Autónoma.

HASTA EL 30 DE OCTUBRE

- IVA
- Impuestos Medioambientales

HASTA EL 31 DE OCTUBRE

- Número de Identificación Fiscal
- IVA
- Impuesto sobre Determinados Servicios Digitales
- Impuestos Medioambientales
- Declaración informativa de actualización de determinados mecanismos transfronterizos comercializables
- Declaración informativa trimestral de operaciones de comercio de bienes corporales realizadas en la zona especial canaria sin que las mercancías transiten por territorio canario
- Declaración informativa sobre pagos transfronterizos
- Cuenta Corriente Tributaria.

HASTA EL 5 DE NOVIEMBRE

- RENTA. Ingreso del segundo plazo de la declaración anual de 2023, si se fraccionó el pago: 102

HASTA EL 12 DE NOVIEMBRE

- INTRASTAT - Estadística Comercio Intracomunitario

HASTA EL 20 DE NOVIEMBRE

- Renta y Sociedades
- IVA
- Impuesto sobre las Primas de Seguros
- Impuestos Especiales de Fabricación
- Impuesto Especial sobre la Electricidad
- Impuestos Medioambientales
- Impuesto sobre las Transacciones Financieras

HASTA EL 30 DE NOVIEMBRE

- IVA. Ventanilla única - Régimen de importación: 369

HASTA EL 2 DE DICIEMBRE

- IVA
- Impuestos Medioambientales
- Declaración informativa de operaciones vinculadas y de operaciones y situaciones relacionadas con países o territorios calificados como paraísos fiscales.

HASTA EL 12 DE DICIEMBRE

- INTRASTAT - Estadística Comercio Intracomunitario

HASTA EL 20 DE DICIEMBRE

- Renta y Sociedades
- IVA
- Impuesto sobre las Primas de Seguros
- Impuestos Especiales de Fabricación
- Impuesto Especial sobre la Electricidad
- Impuestos Medioambientales
- Impuesto sobre las Transacciones Financieras

HASTA EL 30 DE DICIEMBRE

- IVA (Autoliquidación: 303. Grupo de entidades, modelo individual: 322. Grupo de entidades, modelo agregado: 353. Operaciones asimiladas a las importaciones: 380).

HASTA EL 31 DE DICIEMBRE

- Renta
- IVA
- Impuestos Medioambientales
- Declaración de información de la utilización de determinados mecanismos transfronterizos de planificación fiscal.

<https://sede.agenciatributaria.gob.es/Sede/ayuda/calendario-contribuyente/calendario-contribuyente-2024/calendario-anual.html>

A raíz de la Sentencia del TJUE de 2017 sobre la acumulación de los días de vacaciones no disfrutados, un trabajador plantea la posibilidad de disfrutar al año siguiente las vacaciones pendientes del año anterior. ¿Tiene derecho a su disfrute en el año siguiente?



Respuesta

Es cierto que la sentencia del TJUE de 29 de noviembre de 2017 (asunto C-214/16) abre la posibilidad de acumulación de las vacaciones (no disfrutadas), y el derecho a su remuneración sin fijación de límite anual, cuando la empresa no ha puesto en ningún momento a disposición del trabajador un mecanismo para el ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas, o el mismo no se ha realizado según los procedimientos legalmente establecidos.

De la consulta planteada, parece ser que este no es el supuesto. Así pues, **en el supuesto** de que la empresa haya ofrecido al trabajador unos mecanismos suficientes, para el ejercicio del derecho al disfrute de las vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con la normativa vigente, y **el trabajador no las hubiera disfrutado por causas a él imputables, entendemos que perdería el derecho al disfrute de las vacaciones**, según lo establecido en el art. 38.2 de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

A sensu contrario, en el supuesto de que el empleador no haya ofrecido al trabajador mecanismos suficientes para el ejercicio del derecho a vacaciones retribuidas durante el año, **el trabajador mantendría el derecho a disfrutar de las vacaciones no disfrutadas durante el siguiente año.**

Dada la casuística de la consulta, y los cambios interpretativos existentes en materia de disfrute de vacaciones, cabe tener presente, que en cualquier caso **corresponde a la jurisdicción social dirimir cualquier litigio** que se produzca entre las partes, en relación al disfrute de las vacaciones, mediante un procedimiento especial, sumario y preferente, de conformidad con lo establecido en los artículos 125 y 126 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Servicio de Certificado Digital



El Consejo General de Economistas de España actúa como Autoridad de Registro para la gestión del ciclo de vida de los certificados emitidos por UANATACA (Certificados de persona física ciudadano; Certificado de persona física ciudadano para Colegiados; y Certificado de persona física representante de persona jurídica).

UANATACA es un Prestador de Servicios de Confianza Cualificados (PSC), de acuerdo con el Reglamento (UE) N° 910 / 2014 (eIDAS) sobre firma electrónica, sello electrónico y sellado de tiempo. Prestan servicios de hosting PKI, emisión y gestión de certificados digitales, custodia centralizada de claves y firma electrónica remota a múltiples Prestadores de Servicios de Confianza en el mundo. Las firmas y certificados digitales de UANATACA están ajustados a la normativa europea por lo que tienen idéntica validez a los emitidos por la FNMT.