

Boletín semanal

Boletín nº31 08/08/2023

NOTICIAS

La Agencia Tributaria endurece las obligaciones de la empresa para probar el uso en la actividad y privado de los vehículos.

El nuevo criterio interpreta fallos del TJUE, Audiencia Nacional y Teac.

Buenas noticias para los autónomos. Adiós a pagar este pastizal tras ganarle la batalla a Hacienda

Llega la posibilidad de suprimir el IVA para muchos autónomo...

La recuperación de los pagos indebidos por el Fogasa se rige desde ahora por un nuevo procedimiento propio

eleconomista.es 06/08/2023

El Supremo califica la lesión del mismo trabajador de accidente laboral como empleado y de enfermedad común como autónomo.

eleconomista.es 01/08/2023

El Gobierno lanza la convocatoria del 'Programa Crecimiento' para 2.600 pymes, dotada con 15,9 millones.

europapress.es 02/08/2023

Trabajo realiza 6.000 actuaciones para combatir golpes de calor y propone 330.000 euros en infracciones.

europapress.es 02/08/2023

FORMACIÓN

Rentas en especie: fiscalidad y contabilidad

¿Tienes dudas sobre cómo tratar las cesiones de uso de vivienda o de vehículos a un socio? ¿O sobre la entrega de teléfonos móviles o de ordenadores a los trabajadores? ¿O de vales descuento, de transporte, de guardería o para comida?

COMENTARIOS

Si no permite a sus trabajadores fraccionar las vacaciones podría tener que pagarles una indemnización.

Analizamos en qué casos se puede condenar a la empresa a pagar indemnizaciones por daños y perjuicios a sus trabajadores por no fraccionar las vacaciones.

JURISPRUDENCIA

Denegar el disfrute fraccionado de las vacaciones cuando existe necesidad de conciliar vulnera los derechos fundamentales

STSJ Galicia, de 29/05/2023. Impone a la empresa el pago de una indemnización por daño moral de 3000 euros.

NOVEDADES LEGISLATIVAS

MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA - Información tributaria (BOE nº 180 de 29/07/2023)

Orden HFP/887/2023, de 26 de julio, por la que se aprueban el modelo 172 "Declaración informativa sobre saldos en monedas virtuales" y el modelo 173...

CONSULTAS TRIBUTARIAS

Tributación del cambio de titularidad de vehículo entre marido y mujer.

Consulta DGT V1902-23. Necesita cambiar la titularidad del coche que está a nombre de su mujer y ponerlo a su nombre. El coche fue adquirido...

AGENDA

Agenda del Contable

Consulte los eventos y calendario para los próximos días.

ARTÍCULOS

Los grupos de empresa y su tratamiento contable y fiscal

Los grupos de sociedades consolidan sus cuentas y pueden acogerse al régimen de consolidación fiscal. Conoce todos los detalles.

CONSULTAS FRECUENTES

¿Cómo puedo subsanar las cuentas anuales con defectos?

Si has recibido una notificación del Registro Mercantil denegando el depósito de las cuentas debes subsanar los errores antes de volver a realizar la presentación.

FORMULARIOS

Solicitud de la empresa al trabajador para incluir su teléfono en un grupo de Whatsapp para cuestiones laborales

Modelo de Solicitud de la empresa al trabajador pidiendo su consentimiento para incluir su teléfono en un grupo de Whatsapp para cuestiones laborales

La mejor **AYUDA** para el **Asesor y el Contable**: contrata nuestro **SERVICIO PYME**



Todo lo que necesitas en un mismo sitio **POR MENOS DINERO**

Manuales
Contratos
Jurisprudencia
Legislación

Formación
Herramientas de Cálculo
Formularios
Casos Prácticos

PRUÉBALO 1 MES GRATIS

Prueba YA la mejor ayuda para el Asesor y el Contable por sólo 25€ + IVA

MÁS INFORMACIÓN

Super Contable.com

Boletín nº31 08/08/2023

Tributación del cambio de titularidad de vehículo entre marido y mujer.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

El consultante necesita cambiar la titularidad del coche que está a nombre de su mujer y ponerlo a su nombre. El coche fue adquirido constante la sociedad de gananciales con dinero ganancial y va a seguir siendo usado por ambos cónyuges.

CUESTIÓN PLANTEADA:

Tributación del cambio de titularidad.

CONTESTACION-COMPLETA:

En relación con la consulta planteada, sete Centro Directivo le informa lo siguiente:

El artículo 1 del texto refundido del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1993, de 24 de septiembre (BOE de 20 de octubre) –en adelante TRLITPAJD-, establece que:

«Artículo 1.

1. El Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados es un tributo de naturaleza indirecta que, en los términos establecidos en los artículos siguientes, gravará:

1.º Las transmisiones patrimoniales onerosas.

2.º Las operaciones societarias.

3.º Los actos jurídicos documentados.».

Por otra parte, el artículo 1, de la Ley 29/1987, de 18 de diciembre de 1987, del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones (BOE de 19 de diciembre de 1987), recoge que:

«Artículo 1.º Naturaleza y objeto.

El Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, de naturaleza directa y subjetiva, grava los incrementos patrimoniales obtenidos a título lucrativo por personas físicas, en los términos previstos en la presente Ley.».

Vista la normativa expuesta, la operación planteada no quedará sujeta al Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados en ninguna de sus tres modalidades: no estará sujeta en su modalidad de transmisiones patrimoniales onerosas, ya que no se trata de ninguna transmisión, el vehículo va a seguir perteneciendo a la sociedad conyugal; claramente no es una operación societaria y tampoco quedará sujeta a la modalidad de actos jurídicos documentados, ya que no va a haber ninguna escritura pública, y aunque la hubiera, no sería un acto inscribible en ningún Registro.

Por otra parte, tampoco quedará sujeta al Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, por el mismo motivo, ya que no existe ningún tipo de transmisión y no va a existir ningún tipo de incremento patrimonial para el consultante.

Por lo tanto, el cambio de titularidad no queda sujeto ni al Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (ITPAJD) ni al Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones.

En caso de que la Dirección General de Tráfico exija la liquidación del ITPAJD para efectuar el cambio de la titularidad, se sugiere la posibilidad de presentar el modelo 600 marcando la casilla de “no sujeto”.

Lo que comunico a Vd. con efectos vinculantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 89 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Posibilidad de computar pérdidas patrimoniales de Forum Filatélico por créditos ordinarios y subordinados.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Por una inversión realizada en su día en Fórum Filatélico, el consultante es titular de dos créditos, uno ordinario y otro subordinado. El primero corresponde al capital invertido y el segundo a la rentabilidad acumulada hasta el concurso de acreedores.

CUESTIÓN PLANTEADA:

Posibilidad de computar pérdidas patrimoniales por los referidos créditos en el IRPF-2022.

CONTESTACION-COMPLETA:

La determinación legal del concepto de ganancias y pérdidas patrimoniales se recoge en el artículo 33 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio (BOE del día 29), que en su apartado 1 establece que *“son ganancias y pérdidas patrimoniales las variaciones en el valor del patrimonio del contribuyente que se pongan de manifiesto con ocasión de cualquier alteración en la composición de aquél, salvo que por esta Ley se califiquen como rendimientos”*.

Desde esta configuración legal de las ganancias y pérdidas patrimoniales, la falta de pago por un deudor a su acreedor del importe adeudado no da lugar de forma automática a la existencia de una pérdida patrimonial, dada la consideración de existencia de un derecho de crédito que el acreedor tiene contra el deudor —la sociedad en la que se realizó la inversión—.

Ahora bien, a partir de 1 de enero de 2015, se introduce en la normativa del Impuesto una regla especial de imputación temporal para los supuestos de créditos no cobrados. Así, la letra k) del artículo 14.2 de la Ley del Impuesto, añadida por el apartado ocho del artículo primero de la Ley 26/2014, de 27 de noviembre, por la que se modifican la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de no Residentes, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2004, de 5 de marzo, y otras normas tributarias. (BOE de día 28), determina lo siguiente:

“Las pérdidas patrimoniales derivadas de créditos vencidos y no cobrados podrán imputarse al período impositivo en que concorra alguna de las siguientes circunstancias:

1.º Que adquiera eficacia una quita establecida en un acuerdo de refinanciación judicialmente homologable a los que se refiere el artículo 71 bis y la disposición adicional cuarta de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, o en un acuerdo extrajudicial de pagos a los cuales se refiere el Título X de la misma Ley.

2.º Que, encontrándose el deudor en situación de concurso, adquiera eficacia el convenio en el que se acuerde una quita en el importe del crédito conforme a lo dispuesto en el artículo 133 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, en cuyo caso la pérdida se computará por la cuantía de la quita.

En otro caso, que concluya el procedimiento concursal sin que se hubiera satisfecho el crédito salvo cuando se acuerde la conclusión del concurso por las causas a las que se refieren los apartados 1.º, 4.º y 5.º del artículo 176 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

3.º Que se cumpla el plazo de un año desde el inicio del procedimiento judicial distinto de los de concurso que tenga por objeto la ejecución del crédito sin que este haya sido satisfecho.

Cuando el crédito fuera cobrado con posterioridad al cómputo de la pérdida patrimonial a que se refiere esta letra k), se imputará una ganancia patrimonial por el importe cobrado en el período impositivo en que se produzca dicho cobro”.

A su vez, la disposición adicional vigésima primera de la misma ley determina que “a efectos de la aplicación de la regla especial de imputación temporal prevista en la letra k) del artículo 14.2 de esta Ley, la circunstancia prevista en el número 3.º de la citada letra k) únicamente se tendrá en cuenta cuando el plazo de un año finalice a partir de 1 de enero de 2015”.

Expuesto lo anterior, en el presente caso —en el que el consultante consta ante la Administración concursal como titular de un crédito ordinario (por la inversión realizada) y otro subordinado (por la rentabilidad acumulada hasta el concurso de acreedores, según lo indicado en el escrito de consulta) en una sociedad concursada— se considerarán producidas unas pérdidas patrimoniales (respecto al importe no recuperado del primero, por un lado, y respecto al crédito subordinado, por otro) cuando concurra, al tratarse del ámbito concursal, alguna de las circunstancias establecidas en la letra k) del artículo 14.2, circunstancias que en el presente caso sí se entienden concurrentes con la sentencia del Juzgado Mercantil número 7 de Madrid, de 21 de julio de 2022, declarando la conclusión del concurso de Fórum Filatélico, por lo que las referidas pérdidas serán imputables al período impositivo 2022 y computables en la declaración del IRPF de este período.

En cuanto a la **integración de estas pérdidas** en la liquidación del impuesto, la misma **se realizará, como pérdidas patrimoniales que no derivan de la transmisión de elementos patrimoniales, en la base imponible general** (desde su consideración como renta general, conforme a lo dispuesto en el

artículo 45 de la Ley del Impuesto), en la forma y con los límites establecidos en el artículo 48 de la citada ley, por lo que su incorporación en la declaración del IRPF-2022 se realizará con esa configuración de pérdidas patrimoniales no derivadas de la transmisión de elementos patrimoniales.

Lo que comunico a usted con efectos vinculantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 89 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria (BOE del día 18).

Si no permite a sus trabajadores fraccionar las vacaciones podría tener que pagarles una indemnización.



Agosto es, sin duda, el *mes que da inicio al mayor periodo vacacional de todo el año*. Para muchas empresas, ajustar el calendario evitando que la producción o el servicio se vean afectados, puede ser un verdadero quebradero de cabeza. Para poder anticiparse, es importante conocer en profundidad la **regulación legal y el régimen jurídico de las vacaciones**, el **contrato a suscribir para cubrirlas** o las **consecuencias de no denegar expresamente los días solicitados por el trabajador**.

La regulación de las vacaciones, contenida en el **artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores**, es bastante escueta, lo que deja el desarrollo de las condiciones que regirán entre las partes al convenio colectivo de aplicación y a lo que libremente acuerde la empresa con sus trabajadores, siempre y cuando se respeten los mínimos legales.

En cuanto a su duración, el apartado 1 del artículo 38 E.T. dispone lo siguiente:

*El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a **treinta días naturales**.*

Nada dice la Ley sobre la distribución de los 30 días naturales, por lo que, ante la falta de acuerdo entre empresa y sus trabajadores, **es habitual recurrir a lo dispuesto en el convenio colectivo**. Pues bien, esto fue lo ocurrido en el supuesto que motiva el presente comentario: una trabajadora solicita disfrutar "días sueltos" en distintas fechas del año y la empresa se ciñe a los **dos periodos de 15 días** dispuestos en convenio.

La empresa remitió al convenio colectivo para denegar la pretensión pero el mismo contemplaba la **posibilidad excepcional de fraccionar las vacaciones más allá de los dos periodos** estipulados, por acuerdo de las partes.

El conflicto fue resuelto en primera instancia por el Juzgado de lo Social número 3 de A Coruña, y ahora, confirma el fallo la reciente **sentencia 2672/2023, de 29 de mayo**, del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, que condena a la empresa a pagar una **indemnización de 3.000 euros en concepto de daños y perjuicios** por denegar un disfrute fraccionado de vacaciones cuando la trabajadora que lo solicitó había acreditado necesidades especiales de conciliación.

Cabe recordar que a tenor de lo establecido en el **apartado 8 del artículo 34 E.T.** que regula la jornada a la carta, se contempla una reordenación del tiempo de trabajo y, entre otros aspectos, se introducen fórmulas de jornada continuada, horario

Recuerde
que...

Las vacaciones laborales se regirán, preferentemente, por lo pactado o regulado en el convenio colectivo o en el contrato individual de trabajo; y solo cuándo en éstos NO exista regulación sobre vacaciones, se

flexible y descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el trabajo y la vida familiar.

aplicará el **Art. 38 RDLeg 2/2015**.

De modo que ante posibilidad convencional, aunque sea excepcional, de distribuir las vacaciones irregularmente, cabe preguntarnos:

A) ¿Cómo se justificará la necesidad especial de conciliar en la solicitud?

- El trabajador o trabajadora deberá probar que tiene un hijo o menor de 12 años a cargo o que se dan necesidades de cuidado con las personas descritas conforme al **apartado 8 del artículo 34 (Leer más)** . Ejemplos de esto pueden ser una familia numerosa, que la persona a cuidar tenga una discapacidad importante, o cuando las necesidades de cuidado recaigan sobre la persona trabajadora de manera intensa, como ocurre en familias monoparentales.
- Deberá también ser probado que destinar ese lapso de tiempo al trabajo impide o dificulta cuidar de las personas a las que acabamos de hacer mención.

B) ¿Cómo puede la empresa justificar la denegación de la solicitud?

Si en la solicitud de conciliación la persona trabajadora consigue acreditar esta necesidad, la empresa tiene dos opciones a su disposición para justificar su negativa.

- **Demostrar que las razones expuestas por la persona trabajadora no justifican la solicitud** o que aun existiendo estas necesidades, la pretensión es irracional o excesiva.
- **Probar que existen razones o causas propias de la empresa que le impiden cumplir con la solicitud** de la persona trabajadora. Para el caso de las vacaciones sería necesario acreditar que conceder determinados días resultaría inviable debido a, **por ejemplo**, la carencia de efectivos que implicaría un trabajo excesivo para el resto de compañeros o la

imposibilidad material de cumplir con las tareas o porque las funciones a realizar requieren específicamente la presencia insustituible del empleado en esos días.

En el caso estudiado y finalmente resuelto por la [sentencia 2672/2023, de 29 de mayo](#), la trabajadora demostró una necesidad de conciliación real, fundamentada en la enfermedad de su hijo, que requería fraccionar en tres periodos las vacaciones en lugar de dos. La empresa, por su parte, **no consiguió probar que existieran dificultades de cualquier índole que impidieran conceder el fraccionamiento vacacional solicitado**. En definitiva, no se consiguió demostrar que la medida solicitada fuera desproporcionada o irracional.

Como conclusión:

Si el trabajador o trabajadora prueba la necesidad de conciliar y, cumpliendo las previsiones legales, solicita una reducción o reorganización de jornada o incluso una distribución alternativa de sus vacaciones, **la empresa que se oponga deberá probar las dificultades organizativas o productivas que la han llevado a denegar** la pretensión.

Si la empresa se limita a no conceder, sin dar más explicación, los tribunales entenderán indicio o principio de prueba de vulneración del derecho a la conciliación, cuya dimensión constitucional ya fue delimitada por la sentencia del Tribunal Constitucional 3/2007, tanto por vulnerar el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo del artículo 14 de la Constitución Española, como por el derecho a la protección a la



familia contemplado en el artículo 39 del texto constitucional.

En caso de denegar una solicitud de conciliación, recordamos a nuestros clientes y lectores la importancia de **justificar** la **negativa en la contestación por escrito a la solicitud**, argumentando en los términos anteriormente descritos, con el fin de **evitar incumplimientos legales e indemnizaciones por vulneración de derechos fundamentales de sus trabajadores**.

Empresas emergentes: procedimiento para obtener el certificado y beneficiarse de sus incentivos fiscales.



El pasado 23 de diciembre de 2022, con la entrada en vigor de la **Ley 28/2022**, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, se introdujo una serie de **incentivos fiscales** que, entre otras medidas, prevén un **tipo impositivo del 15% en el**

Impuesto sobre Sociedades -IS- para aquellas empresas de nueva creación o, no siendo de nueva creación, cuando **no hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de su inscripción en el Registro Mercantil o Registro de Cooperativas competente**.

Desde **Supercontable.com** ya analizamos **qué ha de entenderse por empresas emergentes** y los **beneficios fiscales introducidos** por la **Ley 28/2022** para ellas. Ahora bien, para considerarse "empresa emergente" a todos los efectos y ser beneficiario de dichas ventajas, **es necesario obtener el certificado de empresa emergente** de **ENISA** (Empresa Nacional de Innovación, S.M.E., SA).

Con la publicación de la **Orden PCM/825/2023**, de 21 de julio, se han establecido los criterios y el **procedimiento** que han de seguir las empresas para **obtener el certificado de empresa emergente** que da acceso a los beneficios y especialidades ya analizados. Resumimos dicho procedimiento.



¿Qué es una empresa emergente?

La mencionada **Ley 28/2022** regula, en su artículo 3, las **condiciones o requisitos** que una empresa debe reunir para considerarse emergente; **debiendo cumplir todos** ellos para obtener la correspondiente certificación.

Uno de los supuestos que también ha de cumplirse obligatoriamente es que la empresa debe **"desarrollar un proyecto de emprendimiento innovador que cuente con un modelo de negocio escalable"**; se trata de un concepto indeterminado y abstracto que, en la referida Orden, trata de concretarse.



Sobre este último aspecto, a la hora de solicitar la certificación de empresa emergente, se deberá responder una serie de preguntas y aportar cierta información para entender probado este requisito.

Por ejemplo, entre la información que se nos requerirá se encuentra la cifra de negocio, el volumen de clientes, número de empleados o los costes totales de la empresa.

Si no dispone de datos de ejercicios cerrados, rellenar solo las previsiones

Año *

Número de clientes * Número de empleados *

Importe de la cifra de negocio * Importe de los costes globales *

A) ¿Qué se entiende por "proyecto de emprendimiento innovador"?

La empresa solicitante **debe acreditar que desarrolla un proyecto de emprendimiento innovador**, teniendo éste tal condición, según prevé la **Orden PCM/825/2023**:

(...) cuando su finalidad sea resolver un problema o mejorar una situación existente mediante el desarrollo de productos, servicios o procesos nuevos o mejorados sustancialmente en comparación con el estado de la técnica y que lleve implícito un riesgo de fracaso tecnológico, industrial o en el propio modelo de negocio.

La empresa cumplirá este requisito **cuando cumpla al menos uno** de los **requisitos** enunciados en la citada Orden.

En caso de no cumplir ninguno de ellos, la entidad certificadora evaluará el carácter de emprendimiento innovador **si existen elementos de innovación tecnológica** (productos, procesos, servicios o modelos de negocio), ya sea **desarrollándose o explotándose**, y que puedan estar protegidos por **derechos de propiedad industrial** (se excluyen



marcas y nombres comerciales) u otros derechos protegidos, todos ellos relacionados con el modelo de negocio de la empresa solicitante. Además de lo anterior, se podrá solicitar la **emisión de un informe potestativo** a la Oficina Española de Patentes y Marcas (OEPM) para la evaluación de este aspecto.

B) ¿Qué es un modelo escalable de negocio?

La empresa solicitante **debe acreditar que su proyecto de emprendimiento es escalable**, en el sentido de que **su potencial y margen de crecimiento es elevado**. En caso de que este requisito **no se cumpla**, será **causa de desestimación de la solicitud** de certificación como empresa emergente.

La entidad acreditadora, **para valorar si esta condición se cumple** por la empresa solicitante, tendrá en cuenta aspectos tales como el **mercado** en el que opera la empresa, la **fase** en la que se encuentra la empresa, el **modelo de negocio**, la **competencia** existente, el **personal contratado**, contratos celebrados con otros profesionales y el volumen de **clientes**. ([Leer más](#))



El hecho de haber **firmado una o varias pólizas de crédito con ENISA en los últimos 3 años**, siempre que alguna de ellas esté vigente y no existan incidencias, es un supuesto de acreditación directa tanto del carácter de proyecto innovador como del modelo de negocio escalable.

Procedimiento para solicitar el certificado de empresa emergente

1. Registro en el portal del cliente de ENISA

En primer lugar, accedemos a la [página web de ENISA](#) y nos registramos con nuestro correo electrónico y contraseña. Seguidamente marcamos "certificaciones" y, a continuación, "rellenar el formulario".

La resolución que finalice este procedimiento se notificará por la **Dirección Electrónica Habilitada Única -DEHú-**.

2. Datos del solicitante

Una vez accedamos con nuestro usuario y contraseña, debemos aportar una serie de datos:

1. Sobre la empresa:

- NIF, razón social, fecha de inscripción en el registro, teléfono de la empresa, dirección completa, CNAE y una breve descripción de la empresa.

2. Sobre el representante legal:

- Nombre y apellidos, DNI/NIE, correo electrónico y PDF por el que se adjunta el poder notarial.

3. Sobre una persona de contacto:

- Nombre y apellidos, DNI/NIE y correo electrónico.

4. Además, debemos **adjuntar** la siguiente **documentación**:

- Certificado que acredite estar al corriente de pago con la Agencia Tributaria.
- Certificado que acredite estar al corriente de pago con la Seguridad Social.
- Cuentas anuales del último ejercicio que se hayan presentado en el Registro Mercantil o, en caso de no estar presentadas, que estén

aprobadas y firmadas por el Órgano de Administración.

- Escritura de constitución de la sociedad.
- **Modelo cumplimentado de declaración responsable** sobre el cumplimiento de los requisitos de los artículos 3 y 6 de la **Ley 28/2022**; además, debemos marcar las casillas cuyo contenido cumplamos.

En caso de tratarse de un **grupo de empresas**, los datos que deberán aportarse son NIF, razón social, actividad, país y fecha de constitución de la empresa dominante, documento por el que se explica la estructura organizacional del grupo, descripción del carácter innovador y emprendimiento escalar del grupo y, finalmente, el **modelo de declaración responsable**, sobre el cumplimiento de los artículos 3 y 6 de la **Ley 28/2022** debidamente cumplimentado.

3. Cumplimentación de información sobre proyecto de emprendimiento innovador y modelo de negocio escalable



Como hemos comentado con anterioridad, **han de cumplirse todos los requisitos del artículo 3.1** de la **Ley 28/2022**, de forma simultánea, para obtener el certificado de empresa emergente.



Una vez aportados los datos sobre la empresa, representante legal y persona de contacto, nos aparecerán una serie de **pantallas** con opciones que debemos ir marcando (o no) según nuestras circunstancias particulares (cifra de negocio, proveedores, número de clientes, empleados y su experiencia profesional, descripción de la actividad, competencia y cómo nos diferenciamos de ella...) y **que servirán a ENISA para conocer si la actividad que realiza la empresa es considerada como un proyecto de emprendimiento innovador y cuenta con un modelo de negocio escalable**; este es uno de los requisitos (apartado g,

artículo 3), que la empresa ha de cumplir, ya que, **en caso contrario**, la solicitud de certificación como empresa emergente **será desestimada**.

Plazo de resolución y silencio administrativo

El Consejero Delegado de ENISA será el competente para resolver el procedimiento y dispondrá para ello de un **plazo de 3 meses** desde que se presenta telemáticamente la solicitud. La notificación, estimatoria o desestimatoria de la certificación, se comunicará al interesado por medio de la **DEHú**.

Si transcurre el mencionado plazo de 3 meses sin notificarse la resolución, el **silencio administrativo será estimatorio** de la solicitud de certificación, como así lo prevé el artículo 8 de la **Orden** y 4.2 de la **Ley 28/2022**.

La empresa puede acogerse a los **incentivos fiscales** previstos en la **Ley 28/2022 desde la fecha de certificación** y, en caso de producirse alguno de los supuestos previstos en el artículo 6 de la misma, perderá el derecho de beneficiarse de los mismos; este procedimiento se iniciaría de oficio y podría dejar sin efecto la certificación de empresa emergente desde la fecha en que se notifique la correspondiente resolución.

Posibilidades de recurso

Si la resolución fuese **denegada**, podremos interponer **recurso de alzada** en el plazo de **un mes** desde que recibamos la notificación (artículos **121** y siguientes de la **Ley 39/2015**). Para ello, podremos hacerlo por medios telemáticos a través de la **página web** del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.

Si se desestima nuestro recurso de alzada, poniendo fin a la vía administrativa, cabrá la opción de interponer **recurso contencioso-administrativo** en vía judicial (**artículo 114** de la **Ley 39/2015**).

¿Cómo evitar un "susto" de la AEAT durante sus vacaciones?

Javier Gómez. Departamento Fiscal de Supercontable.com - Publicado: 29/07/2019 **ACTUALIZADO**

26/07/2023



Si su empresa o sus clientes (porque es usted asesor, colaborador, apoderado,...) son contribuyentes incluidos, obligatoria o voluntariamente, en el sistema de Dirección Electrónica Habilitada Única (DEHú), y realmente quiere descansar

durante sus vacaciones, **no olvide comunicar a la Agencia Estatal de la Administración Tributaria -AEAT-** que no ponga a su disposición **notificaciones en la DEHú durante este período**. Recuerde que es consecuencia del **Real Decreto 203/2021**, de 30 de marzo, en su **artículo 42** sobre la práctica de las notificaciones a través de medios electrónicos, donde se establece que, **desde 4 de Abril de 2022 finalizando así un período transitorio**, las notificaciones electrónicas de la **AEAT** pasarán a ponerse a disposición de los contribuyentes desde la DEH a la DEHú; así:

(...) Toda notificación cuyo emisor pertenezca al ámbito estatal a que se refiere el artículo



1.2 de este Reglamento se pondrá a disposición del

interesado a través de la Dirección Electrónica Habilitada única **-DEHú-**, incluyendo el supuesto previsto en el **artículo 42.1** de la **Ley 39/2015**, de 1 de octubre (...).

Insistimos todos los ejercicios económicos pues resulta necesario **"refrescar"** a nuestros lectores, que si hemos terminado el mes de Julio **"hastidados"** de las formalidades tributarias y mercantiles, debemos **"asegurarnos unos días de descanso"** durante el mes de Agosto (si es el elegido para **"desconectar"**).

Así, la Agencia Estatal de la Administración Tributaria **-AEAT-** pone a disposición del contribuyente la posibilidad de solicitar los denominados **días de cortesía** (un **máximo de 30 días** durante el año natural) para no recibir notificaciones y, a estos efectos, **"estar tranquilo/a unos días"**; será la **Orden EHA/3552/2011**, de 19 de diciembre, donde encontremos regulados los términos en los que los obligados tributarios pueden ejercitar la posibilidad de señalar días en los que la **AEAT** no podrá poner notificaciones a su disposición en la Dirección Electrónica Habilitada Única (**DEHú**).

Recuerde
que...

Los **días de cortesía** deberán **solicitarse con un mínimo de 7 días de antelación** al comienzo del periodo deseado.

Procedimiento

Notificaciones.

▶ Trámites

▶ Notificaciones y comunicaciones

- 🔒 🔍 ➡ Resumen de notificaciones y comunicaciones no leídas (Comparecencia en Sede) [Ayuda](#)
- 🔒 🔍 ➡ Consulta de notificaciones y comunicaciones [Ayuda](#)
- 🔒 🔍 ➡ Notificaciones y comunicaciones en la Dirección electrónica habilitada (DEH) [🔗](#)

▶ Publicaciones edictales

- 🔒 🔍 ➡ [BOE](#) [🔗](#) Consultar el tablón edictal único (BOE)
- 🔒 🔍 ➡ Antiguos anuncios en Sede (anteriores a 2015)

▶ Suscripciones, solicitudes y otras consultas

- 🔒 🔍 ➡ Suscribirse a la recepción de avisos de la AEAT
- 🔒 🔍 ➡ Suscribirse voluntariamente a las notificaciones electrónicas [🔗](#)
- 🔒 🔍 ➡ Solicitar días en los que no se pondrán notificaciones en Dirección Electrónica Habilitada [Ayuda](#)
- 🔒 🔍 ➡ Consultar si un tercero consta en el Censo de notificaciones electrónicas obligatorias (NEO) [Ayuda](#)

▶ Presentar documentación

- 🔒 🔍 ➡ Contestar requerimientos o presentar documentación relacionada con un documento recibido de la AEAT [Ayuda](#)

Es importante reseñar a este respecto que estos días de cortesía no tienen que ser necesariamente durante un período concreto y determinado, podrán ser elegidos con el único **límite de los 30 días** anteriormente referenciados durante el año natural. Además, **podrán ser modificados o anulados días** que habían sido solicitados previamente como "de cortesía" sin más que realizar una modificación de la solicitud siete días antes del inicio.

La **elección** de los días concretos queda **a criterio del propio contribuyente** / representante / apoderado.

A modo de ejemplo mostramos esta imagen para "hacerse una idea" de como habría de hacerse su elección:

Consulta del periodo de cortesía de [REDACTED] para el año 2019

[Modificar](#) [Gestionar Periodos Cortesía Poderdantes](#) [Visualizar último recibo](#) [Clonar \(2019 a 2020\)](#)

Total días disponibles en el periodo: 30
Días pendientes: 0
Días solicitados modificables: 0
Días solicitados no modificables: 0

<< 2018 AÑO 2019

Enero							Febrero							Marzo							Abril						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6					1	2	3															
7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14
14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21
21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28
28	29	30	31				25	26	27	28				25	26	27	28	29	30	31	29	30					

La propia Administración Tributaria pone a disposición del contribuyente en su página web los **pasos necesarios para la solicitud de estos días de cortesía**, en dos casos que, enlazamos a continuación para que puedan estudiarse en todas sus posibilidades:

1. **La persona que gestiona las notificaciones electrónicas es el propio contribuyente.**
2. **La persona que gestiona las notificaciones electrónicas es un tercero (apoderado).**

En este segundo caso, resultará muy importante como puede comprobar en las instrucciones presentadas, **seleccionar todas las personas que**

representamos para tener la certeza de que **ninguno** de nuestros “clientes” se **queda fuera del período de cortesía solicitado.**

De esta forma, nuestro período estival puede desarrollarse con la certeza que al regresar a nuestra actividad (o visionar nuestro email) no nos encontraremos ningún “**susto**” de la Administración tributaria.



Las notificaciones electrónicas puestas a su disposición **antes del inicio del período de días de cortesía se entenderán notificadas** por el transcurso de diez días sin acceder a las mismas; por ello **debe revisar previamente su buzón antes de marcar los días de cortesía.**

Ahora bien, sí podremos encontrarnos con algún “*sobresalto*” en el caso de las notificaciones electrónicas efectuadas por la **SEGURIDAD SOCIAL**. Ésta, a diferencia de Hacienda, **no permite habilitar días de cortesía**, pudiendo usted recibir cualquier tipo de notificación en cualquier momento (todo ello si está obligado o solicitó de forma voluntaria su inclusión en el Sistema de Remisión Electrónica de Datos en el ámbito de la Seguridad Social).



Recordemos, tal y como hemos hecho en el caso de las notificaciones tributarias, que es la [Orden ISM/903/2020](#), de 24 de septiembre, la que regula las notificaciones y comunicaciones por medios electrónicos en el ámbito de la Seguridad Social.

Hemos de recordar cuando la la Tesorería General de la Seguridad Social **-TGSS-** ponga a disposición del interesado y, en su caso, de su autorizado o apoderado, una

Recuerde que...

La omisión del aviso no impedirá la validez de la notificación en la SEDESS practicada.

actuación administrativa en la SEDESS a efectos de su notificación, **se remitirá un aviso de carácter informativo al dispositivo electrónico y/o dirección de correo electrónico que aquellos hubieran comunicado a estos efectos:**

- A través de un **e-mail** a la empresa si ha facilitado una dirección de correo electrónico.
- Si existe **apoderado**, también se le enviará un e-mail si ha facilitado dirección de correo electrónico.
- Si no existe apoderado y la empresa no ha designado al autorizado RED como receptor de notificaciones, le llegará aviso a éste a través de **Siltra**. En el caso de que fuera usuario del Sistema de RED Directo, también se le comunicará en su **buzón de RED**.

En este caso (notificaciones electrónicas de la Seguridad Social), como la Administración concede **10 días para la consulta de las notificaciones antes de considerarlas rechazadas automáticamente por no acceder a su contenido**, debería delegar la gestión de estas notificaciones electrónicas, en algún autorizado RED, apoderado, o articular los medios necesarios para poder acceder en un plazo no superior a 10 días,... ***“aunque desde www.supercontable.com le aconsejamos que el medio articulado no sea reducir sus días de vacaciones, seguro que los necesita para volver con más fuerza...”***



El IVA soportado por los suministros de un inmueble afecto parcialmente a la actividad es deducible de forma proporcional.



Hoy traemos buenas noticias para aquellos que desarrollen una actividad económica desde su vivienda: el Tribunal Económico Administrativo Central (TEAC) ha establecido que **cabe la deducción de las cuotas de IVA**

soportadas por los gastos de suministros (agua, luz, gas) a bienes inmuebles que formando parte del patrimonio de la empresa se utilicen tanto en las actividades empresariales como para uso privado. Eso sí, también aclara que la deducción de dichas cuotas deberá efectuarse de manera proporcional a su utilización a efectos de las actividades de la empresa.

En su [resolución 06654/2022](#) de 19 de julio de 2023, **el TEAC unifica criterio en contra del seguido por la Administración tributaria**, que continuamente ha denegado la deducción en IVA de las cuotas soportadas en los gastos por suministro de un inmueble que no se encuentra afectado de forma directa y exclusiva a la actividad económica del sujeto pasivo sino que se afecta de forma parcial, como hacía público a través de la propia sede electrónica de la AEAT en la consulta de INFORMA 146447, ya eliminada, sobre un abogado que fija su despacho profesional en su residencia habitual, así como en otras tantas consultas vinculantes de la Dirección General de Tributos.

De hecho, el Tribunal Económico-Administrativo regional de Madrid ya le dio la razón al contribuyente objeto de esta resolución y no conforme el Director del Departamento de Inspección Financiera y Tributaria de la AEAT interpuso el recurso extraordinario de alzada para la unificación de criterio que ha dado lugar a este pronunciamiento del TEAC.

Criterio establecido por el TEAR de Madrid	Criterio que pretendía fijar la AEAT
<p>Este TEAR entiende, a diferencia de la Administración, que la deducción de cuotas repercutidas derivada de elementos parcialmente afectos a la actividad económica sí que es posible, ya que la Ley no lo prohíbe expresamente y del artículo 92 LIVA así se desprende, en concreto en su apartado "Dos. El derecho a la deducción establecido en el apartado anterior sólo procederá en la medida en que los bienes y servicios adquiridos se utilicen en la realización de las operaciones comprendidas en el artículo 94, apartado uno, de esta Ley".</p>	<p>De acuerdo con el artículo 95 de la Ley del IVA, las cuotas soportadas por los suministros, como el agua o la luz, contratados en una vivienda afecta parcialmente a una actividad económica, no podrán ser deducidas en ninguna medida o cuantía, toda vez que se produce su utilización simultánea para satisfacer necesidades de la parte del edificio destinada a vivienda.</p>

Ante esta confrontación total de criterios, el Tribunal Económico-Administrativo Central, después de analizar la normativa nacional sobre el IVA, echa mano de la normativa comunitaria al tratarse de un impuesto armonizado para recordar que **el artículo 168 bis de la Directiva IVA contempla expresamente la posibilidad de deducir las cuotas de IVA soportadas por los gastos relacionados con un bien inmueble que forma parte del patrimonio empresarial** de un sujeto pasivo y que se utiliza por éste tanto para la actividad económica como para fines privados, por lo que **atendiendo al principio de primacía del Derecho de la Unión Europea fija el siguiente criterio:**

Criterio del TEAC:

De conformidad con lo dispuesto en el apartado cuarto del artículo 95 de la LIVA, interpretado a la luz de los artículos 168 y 168 bis de la Directiva 2006/112/CE del Consejo, de 28 de noviembre de 2006 (Directiva IVA), cabe la deducción por el sujeto pasivo de las cuotas de IVA soportadas por los gastos de suministros (agua, luz, gas) a bienes inmuebles que formando parte del patrimonio de la empresa se utilicen tanto en las actividades empresariales como para uso privado. La deducción de dichas cuotas deberá efectuarse de manera proporcional a su utilización a efectos de las actividades de la empresa.



En consecuencia, de acuerdo con lo dispuesto en el **artículo 242** de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria (LGT) este criterio es vinculante para la Administración tributaria, por lo que desde este pronunciamiento **puede incluir como IVA deducible en su libro registro de facturas recibidas y en la autoliquidación del IVA (modelo 303) la parte proporcional de las cuotas soportadas en los suministros de los inmuebles afectos parcialmente a la actividad económica**, sin temor a una liquidación provisional que elimine las cantidades deducidas por este motivo. Incluso **puede incluir las cantidades que**

no se dedujo en aquellos periodos anteriores no prescritos por seguir el restrictivo criterio fijado anteriormente por la Administración tributaria y que ahora ha quedado en papel mojado.

Entonces, ¿puedo o no puedo incluir a mis trabajadores en un grupo de whatsapp para tratar temas de trabajo?

Antonio Millán, Abogado, Departamento Laboral de Supercontable.com - 23/01/2023 **ACTUALIZADO**

27/07/2023



En múltiples ocasiones hemos tratado en **SuperContable** la cuestión del **derecho a la desconexión digital de los trabajadores**, recogido tanto en la **Ley Orgánica 3/2018**, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los

derechos digitales y en el **Artículo 20.bis del Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Hemos analizado **en qué consiste el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral**, si **durante sus vacaciones los trabajadores tienen que estar disponibles por razones de urgencia**, o **cómo funciona la desconexión digital en materia de teletrabajo**.

En Enero de 2023, con base en una **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 23 de Noviembre de 2022**; y en una **Resolución de la Agencia Española de Protección de Datos**, abordábamos cómo se compaginan **los derechos a la desconexión digital y a la protección de datos en el ámbito laboral** con las facilidades de comunicación que proporcionan **aplicaciones como whatsapp o telegram**; y que están siendo utilizadas por las empresas para comunicarse con sus empleados y proporcionales instrucciones o indicaciones.

Sin embargo, con fecha **3 de Julio de 2023**, se ha hecho pública una nueva **Resolución de la Agencia Española de Protección de Datos** en la que modifica el criterio establecido en Enero de 2023.

Vamos a analizar cuál era la situación de partida y **qué supone para las empresas este cambio de criterio de la Agencia de Protección de Datos**.

Respecto al uso de aplicaciones como whatsapp o telegram por parte de las empresas para comunicarse con sus empleados y proporcionales instrucciones o indicaciones relacionadas con el desempeño del trabajo, se ponen en juego dos derechos: **el derecho a la desconexión digital** y **el derecho a la protección de datos**.

La **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 23 de Noviembre de 2022** se ocupa del derecho a la desconexión digital.

En el caso abordado, la empresa incluye a todos los trabajadores de la plantilla, que prestan servicio en distintos horarios, en un grupo de whatsapp, en el que se abordan cuestiones relacionadas con el desarrollo del trabajo.

La trabajadora demandante señala que la empresa está manteniendo con ella **comunicaciones fuera de su horario laboral**, por medio de mensajes escritos a través de la aplicación Whatsapp, exigiendo de la trabajadora una respuesta inmediata y, en determinadas ocasiones, también la realización de gestiones que no eran de su exclusiva competencia, en su tiempo de descanso.

Para la empleada demandante esta exigencia de respuesta fuera del horario laboral **vulnera su derecho a desconexión digital**.



El Juzgado de lo Social, sin embargo, entiende, en primer lugar, que las comunicaciones no eran frecuentes, y, en segundo lugar, que está claro que el grupo de WhatsApp funcionaba, a veces, al margen del horario de la trabajadora porque en él también estaban integrados el resto de compañeros que tenían otros horarios.

Por todo ello, para el Juez no ha quedado acreditada ninguna **violación del derecho a la desconexión digital**, dado que la empleada fuera de su horario laboral podía estar desconectada; y no se ha producido sanción, amonestación, recordatorio o comportamiento tendente a que la trabajadora en cuestión hubiera de atender de formas inmediata tales comunicaciones.

Respecto a la frecuencia, la Sentencia concluye que 7 mensajes o comunicaciones a la empleada a través del grupo de WhatsApp de los trabajadores, efectuadas en un espacio temporal de 15 meses, no pueden considerarse contrarias al **derecho a la desconexión digital**.

Para interpretar la decisión judicial, y dado que el **Artículo 20.bis del Estatuto de los Trabajadores** solo menciona el derecho, debemos acudir al **Artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018**, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales:

Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

Y añade que:

*... aunque es cierto que se efectuó alguna pregunta a la demandante o que en alguna ocasión se puede observar alguna impertinencia, lo cierto es que **no existe ningún requerimiento de respuesta inmediata, orden de mantenerse conectada, u obligación de estar integrada en el grupo de WhatsApp.***

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.



2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación

laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Por ello, aunque es conveniente que, tal y como señala el **Art. 88 de la Ley**, la empresa establezca una política que regule la desconexión digital, para que

tanto la empresa como los trabajadores sepan a qué atenerse en estos casos, debe saber que **la sola inclusión de los trabajadores en un grupo de whatsapp para tratar temas de trabajo no vulnera el derecho a la desconexión digital.**

Recuerde que...

Los trabajadores tienen **derecho a no contestar al teléfono y a no responder un email o un mensaje fuera de su horario laboral**; y que no puede producirse sanción, amonestación, recordatorio o comportamiento tendente a que el empleado atienda ninguna comunicación en su tiempo de descanso.

Finalmente, señalar que, según los Tribunales (**STSJ Cataluña de 5 de Mayo de 2023**), **el derecho a la desconexión digital no tiene la consideración de derecho fundamental** y, en consecuencia, aunque no fuera respetado por la empresa, no da lugar a que el empleado perciba una indemnización por el daño moral que implica la vulneración de los derechos fundamentales.

Ahora bien, desde el punto de vista del **derecho a la protección de datos** del trabajador, la inclusión de los trabajadores en un grupo de whatsapp suscita muchas más dudas.

Como hemos avanzado, en Enero de 2023, la **Agencia Española de Protección de Datos** señaló que **no era necesario obtener el consentimiento expreso de un empleado para incluir su teléfono en un grupo de whatsapp para tratar temas de trabajo**. Precisaba, eso sí, que debía informarse al trabajador que la finalidad de ese grupo de whatsapp era la de constituir una vía de comunicación solo para asuntos relacionados con el trabajo, cuyo amparo legal es el contrato laboral suscrito entre empresa y trabajador.



Sin embargo, esta esta resolución suscitó mucha polémica porque rompía con el criterio seguido hasta ese momento por la propia AEPD, contrario a la

inclusión del trabajador en ese tipo de grupos sin su consentimiento.

Ello ha obligado a la AEPD a tener que aclarar cuál es su doctrina; y ha señalado que su criterio **NO** ha cambiado; y que el tratamiento del teléfono de un empleado - **al incluirlo en un grupo de whatsapp** - excede de lo que permite la regulación sobre protección de datos. Añade la AEPD que el hecho de **tener suscrito un contrato laboral no legitima a la empresa** para llevar a cabo la inclusión del teléfono del trabajador en este tipo de grupos.

Por ello, sostiene la AEPD que, si la prestación del servicio laboral requiere esta modalidad de comunicación, **lo aconsejable es que la empresa facilite un teléfono al empleado**, como instrumento de trabajo; y que, si se usan el email o el teléfono particulares del empleado, **debe existir voluntariedad** por parte de éste y **consentimiento previo al tratamiento**. Además, dicho consentimiento podrá ser revocado en cualquier momento.

En consecuencia, la **Resolución de la Agencia Española de Protección de Datos** de 3 de Julio de 2023 sanciona a una empresa por haber incluido a una empleada en un grupo, a pesar de que la trabajadora solicitó a la empresa que solo se comunicaran con ella por e-mail.

En esta **resolución**, la AEPD entiende que los datos personales de la empleada - **incluido su teléfono particular** -, se difundieron a todos los integrantes del grupo; y ello no solo sin consentimiento de la trabajadora, sino con su expreso rechazo, pues había solicitado comunicaciones solo por vía e-mail.

Podemos concluir, al amparo de las sentencias y resoluciones consultadas, que, desde el punto de vista de la protección de datos, **NO es posible incluir a trabajadores en grupos de whatsapp u otros servicios de mensajería para tratar temas de trabajo sin su consentimiento voluntaria y previamente prestado**; y, en cualquier caso, debe quedar

acreditada la necesidad de conexión entre empresa y empleado fuera del ámbito laboral, sin que quede justificado que se entreguen datos de índole personal ni se habilite a la empresa para un uso irregular de los mismos.



Y, en cuanto al derecho a la desconexión digital, aunque se cuente con el consentimiento del empleado para utilizar su e-mail o su teléfono, o incluso aunque se pongan a sus disposición medios de empresa, este derecho debe ser respetado.

Creado el grupo, ¿puede usarse para comunicar un despido u otros datos personales?

Es muy importante que una vez creado el grupo de WhatsApp o cualquier otro medio de mensajería a través de la cuál se comuniquen y compartan datos relacionados con el buen funcionamiento del trabajo, se preste especial cautela con el contenido del que se informe. Así lo ha establecido la Agencia Española de Protección de Datos -AEPD- que **ha sancionado a una empresa con 3.500 euros por notificar un despido de una trabajadora a través de un grupo de WhatsApp**, en el que varios empleados de la mercantil pudieron acceder a datos de la perjudicada como su dirección o la causa de su despido.

Los Tribunales de Justicia también han considerado ilegal esta práctica. La **Sentencia del TSJ Cataluña de de 8 de Julio de 2022** condenó a una empresa **por difundir en un grupo de WhatsApp las razones por las que despedía a una trabajadora**, identificándola plenamente. Según el Tribunal, la información sobre el cese del empleado debía haberse realizado de forma anonimizada, para que no pudiera ser identificada.

Asimismo, otra empresa también ha sido sancionada por la AEPD por difundir en un grupo de WhatsApp un video en el que aparecía un empleado, referido a una incidencia ocurrida en el trabajo. La difusión se produjo sin el consentimiento del trabajador afectado.

Recuerde que:



*Como medio preferente, menos invasivo y que permite tener comunicación entre empresa y trabajador está la **puesta a disposición de un móvil de empresa**, que, aunque también exige acreditar su necesidad para la prestación de servicio, limita los problemas de cesión de datos personales que aparecen cuando se pone a disposición de la empresa un medio o dispositivo propiedad del trabajador.*

LIBROS GRATUITOS

	Libro Cierre Contable DESCARGAR GRATIS		Operaciones intracomunitarias DESCARGAR GRATIS
	45 Casos Prácticos DESCARGAR GRATIS		

PATROCINADOR

sage

Sage Despachos Connected

NOVEDADES 2019

Contables

[Fiscales](#)

[Laboral](#)

[Cuentas anuales](#)

[Proyectos de Software](#)

[Bases de datos](#)

Copyright PCR Proyectos de Software. Reservados todos los derechos.

INFORMACIÓN

[Quiénes somos](#)

[Política protección de datos](#)

[Contacto](#)

[Email](#)

[Foro SuperContable](#)

ASOCIADOS

