



CONSEJOS DE SU ASESOR **septiembre 2024**

En Este Boletín

- Subida del IVA en Productos Esenciales a partir de Octubre de 2024
- ¿Trabajas fuera de España?
- Futura Reforma de las Pensiones 2024
- Seguridad y Salud en el Trabajo en el Servicio del Hogar Familiar
- Legislación para Empresas
- Convocatorias de Subvenciones
- Convenios Colectivos

Subida del IVA en Productos Esenciales a partir de Octubre de 2024

El reciente Real Decreto-ley 04/2024, publicado el 27 de junio en el Boletín Oficial del Estado (BOE), establece un aumento transitorio de los tipos de IVA aplicables a ciertos productos esenciales a partir del 1 de octubre de 2024 y hasta el 31 de diciembre de 2024.

Esta modificación afecta tanto a consumidores como a empresas, con implicaciones significativas a nivel económico y fiscal.

Productos Afectados por la Subida del IVA. Se observarán dos tipos de aumentos en el IVA:

- 7,5% de IVA para aceites de semillas y pastas alimenticias, que anteriormente tributaban al 5%.
- 2% de IVA para productos considerados básicos como el pan, harinas, leche, quesos, huevos, frutas, verduras, legumbres y cereales, así como el aceite de oliva, que hasta ahora tributaban al 0%.

Modificaciones del Recargo de Equivalencia:

Además, el recargo de equivalencia, aplicable a comerciantes minorías que no pueden deducir el IVA soportado, también sufrirá cambios:

- Para los productos que suben al 7,5% de IVA, el recargo pasará del 0,6% al 1%.
- Para los productos que se incrementan al 2% de IVA, el recargo se ajustará del 0% al 0,26%.

Implicaciones para los Consumidores y Particulares

A nivel de los particulares, esta subida del IVA tendrá un impacto directo en el coste de productos de consumo básico. Aunque los aumentos son relativamente moderados (2% y 7,5%), los consumidores podrían notar un incremento en los precios en su cesta de la compra. Productos como el pan, la leche, los huevos y el aceite de oliva, que forman parte de la dieta diaria de muchas familias, verán un aumento en su precio final.

Este cambio es particularmente delicado, ya que afecta a bienes de primera necesidad, donde la elasticidad de la demanda es baja, es decir, los consumidores no pueden fácilmente reducir su consumo de estos productos, lo que se traduce en un aumento directo del gasto familiar.

A corto plazo, es probable que este ajuste fiscal pueda generar tensiones en los hogares de menor poder adquisitivo. No obstante, es importante recordar que el carácter transitorio de esta medida, que finaliza el 31 de diciembre de 2024, busca mitigar el impacto duradero en los consumidores.

Implicaciones a Nivel Macroeconómico

Este tipo de incrementos en los impuestos al consumo, especialmente en productos de alta demanda inelástica, puede tener efectos inflacionarios. Los consumidores, al no poder evitar la compra de productos como alimentos básicos, absorberán el aumento de los precios, lo que podría generar presiones inflacionarias adicionales en un contexto económico ya marcado por la inflación global y los costos energéticos.

Además, es importante destacar el impacto que este cambio podría tener en el sector agrícola y alimentario, particularmente en la producción de aceite de oliva, que ya ha sufrido las consecuencias de factores climáticos adversos como la sequía. Aunque se espera que a partir del 1 de enero de 2025 el aceite de oliva sea considerado alimento de primera necesidad y pase a tributar al tipo súper reducido del 4%, la subida temporal al 2% podría afectar a los productores y distribuidores de este sector.

Implicaciones para las Empresas

Las empresas, especialmente aquellas que se dedican al comercio de productos alimenticios, deberán adaptar sus sistemas de facturación para reflejar estos cambios en el IVA a tiempo, de cara al 1 de octubre de 2024. El incumplimiento o retraso en la actualización de los tipos impositivos podría generar errores en la facturación que deriven en sanciones administrativas o problemas de contabilidad.

Asimismo, los comerciantes minoristas sujetos al recargo de equivalencia deberán estar atentos a la modificación de los porcentajes aplicables, ya que esto afectará directamente al cálculo de su carga impositiva y, por ende, a su margen de beneficios.

¿Trabajas fuera de España?

La exención en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) por los rendimientos obtenidos por trabajos efectivamente realizados en el extranjero es un incentivo fiscal dirigido a residentes en España que, sin perder dicha residencia fiscal, se trasladan temporalmente a trabajar en el extranjero. Esta medida busca reducir la presión fiscal sobre estos trabajadores y favorecer la internacionalización del capital humano, promoviendo la competitividad de las empresas españolas en el mercado global.

¿En qué consiste la exención por trabajos realizados en el extranjero?

Este beneficio fiscal permite que los rendimientos del trabajo percibidos por trabajos efectivamente realizados fuera de España estén exentos de tributación en el IRPF, siempre que se cumplan una serie de condiciones. El importe máximo exento es de 60.100 euros al año, y el cálculo de la exención se realiza de manera proporcional a los días trabajados en el extranjero.

Requisitos para aplicar la exención

Para poder beneficiarse de esta exención, deben cumplirse los siguientes requisitos básicos:

- **Residencia fiscal en España:** El trabajador debe ser considerado residente fiscal en España durante el periodo impositivo en el que se apliquen los rendimientos del trabajo.
- **Realización efectiva del trabajo en el extranjero:** Los trabajos deben haberse realizado fuera del territorio español, lo que implica tanto un desplazamiento físico del trabajador al extranjero como la prestación del servicio en el exterior. Además, la normativa exige que el trabajo sea realizado para una empresa o entidad no residente en España, o un establecimiento permanente radicado en el extranjero.
- **Empresa destinataria no residente:** El trabajo debe realizarse para una empresa o entidad que no sea residente en España. Si la empresa destinataria está vinculada con el empleador en España, deberá demostrarse que el servicio prestado por el trabajador produce un beneficio o utilidad a la empresa extranjera.
- **Aplicación de un impuesto análogo en el extranjero:** El país donde se realicen los trabajos debe contar con un impuesto de naturaleza análoga al IRPF, y no estar catalogado como paraíso

fiscal. Sin embargo, no es necesario que los rendimientos del trabajo tributen efectivamente en ese país, sino que simplemente exista un marco fiscal comparable al español. Este requisito se considera cumplido si el país tiene suscrito con España un convenio para evitar la doble imposición internacional con cláusula de intercambio de información.

- Cálculo de la exención: Determinación del importe exento

El artículo 7.p) de la LIRPF y el artículo 6 del RIRPF establecen las reglas para determinar el importe de los rendimientos del trabajo que pueden quedar exentos de tributación en IRPF.

- Cálculo en función de los días trabajados en el extranjero

El cálculo de la exención se realiza de forma proporcional a los días en los que el trabajador ha estado efectivamente desplazado fuera de España. Para ello, se deben tener en cuenta tanto las retribuciones específicas percibidas por el trabajo en el extranjero, como las retribuciones generales que el trabajador haya percibido durante el periodo.

Reglas de cálculo proporcionado

Para calcular el importe exento, se utiliza un criterio de reparto proporcional. Esto implica dividir la retribución anual del trabajador entre el número total de días del año, y luego multiplicar el resultado por el número de días trabajados en el extranjero. Este cálculo se aplica tanto a las retribuciones generales como a las específicas que el trabajador haya percibido por el trabajo prestado en el extranjero.

Límite de 60.100 euros

El importe máximo que puede estar exento de tributación es de 60.100 euros al año. Si los rendimientos derivados de trabajos realizados en el extranjero superan este límite, la cantidad que exceda deberá tributar en el IRPF. Este límite se aplica de manera agregada a todas las relaciones laborales del contribuyente durante el periodo impositivo.

Incompatibilidades de la exención

Es importante tener en cuenta que la exención del artículo 7.p) de la LIRPF es incompatible con el

régimen de excesos excluidos de tributación por retribuciones percibidas por empleados o funcionarios con destino en el extranjero, regulado en el artículo 9.A.3.b) del RIRPF. El contribuyente deberá optar por uno de estos beneficios fiscales. Si el trabajador se acoge a la exención por trabajos realizados en el extranjero, no podrá aplicar el régimen de excesos excluidos de tributación, y viceversa.

Sin embargo, esta exención sí es compatible con el régimen general de dietas exceptuadas de gravamen que establece el mismo artículo del RIRPF. Esto significa que, además de los rendimientos del trabajo exentos, el trabajador podría beneficiarse de las dietas exceptuadas de tributación por el desplazamiento.

Futura Reforma de las Pensiones 2024

El 18 de septiembre de 2024 se firmó un acuerdo que introduce nuevas reformas en el sistema de pensiones y la Seguridad Social en España, dando continuidad a las modificaciones realizadas en 2022 y 2023.

Aunque esta reforma todavía necesita la aprobación del legislativo, contiene varias medidas que podrían impactar tanto a los trabajadores como a las empresas, y es importante que comprender las implicaciones clave. A continuación, se describen los puntos más relevantes de esta reforma.

1. Incentivos a la Jubilación Demorada

Una de las medidas más destacadas es el incentivo a la jubilación demorada, que busca alentar a los trabajadores a prolongar su vida laboral. Actualmente, se ofrece un 4% adicional por cada año trabajado más allá de la edad de jubilación.

La reforma introduce la opción de obtener este incremento cada seis meses en lugar de anualmente, lo que permite a los empleados beneficiarse incluso si no completan un año completo adicional de trabajo. Además, los trabajadores podrán combinar la jubilación demorada con la jubilación activa, lo que les permitirá percibir su salario, un porcentaje de su pensión (entre el 45% y el 100%), y seguir acumulando beneficios adicionales.

- Por 1 año de demora el 45% porcentaje de pensión
- Por 2 años de demora el 55% porcentaje de pensión
- Por 3 años de demora el 65% porcentaje de pensión
- Por 4 años de demora el 80% porcentaje de pensión
- Por 5 años de demora el 100% porcentaje de pensión

Al ofrecer mejores incentivos para retrasar la jubilación, algunas empresas podrán retener talento experimentado por más tiempo, lo que podría ayudar a mantener la continuidad del negocio y mentorizar a las nuevas generaciones de trabajadores.

2. Cambios en la Jubilación Activa

La jubilación activa, que permite a los empleados seguir trabajando mientras perciben una parte de su pensión, también ha sido revisada.

Aunque se sigue exigiendo que el trabajador haya superado la edad legal de jubilación por al menos un año, se elimina el requisito de haber completado la carrera completa de cotización. También se ajustan los porcentajes de pensión que se pueden recibir en función del tiempo que se extienda la vida laboral.

3. Fomento de la Jubilación Flexible

La jubilación flexible, que permite a los trabajadores reducir sus horas de trabajo mientras empiezan a cobrar parte de su pensión, se revisará dentro de los próximos seis meses para hacerla más atractiva.

El objetivo es mejorar los porcentajes de pensión percibidos y hacer más accesible esta modalidad, tanto para los empleados como para las empresas.

La jubilación flexible puede ser una herramienta para adaptar las plantillas a las necesidades operativas de la empresa, permitiendo una transición suave entre generaciones y evitando la pérdida repentina de talento clave.

4. Jubilación Parcial y Relevo en la Industria

Para la industria manufacturera, se mantienen los beneficios actuales de la jubilación parcial con contrato de relevo, lo que permite a los trabajadores reducir su jornada laboral antes de la edad ordinaria de jubilación, mientras la empresa contrata a un relevista a tiempo completo. Esta medida pretende fomentar la entrada de trabajadores más jóvenes y aliviar la carga sobre los empleados mayores.

En sectores con un envejecimiento notable de la fuerza laboral, como la industria manufacturera, estas medidas pueden facilitar la transición y la renovación del talento sin perjudicar la productividad.

5. Coeficientes Reductores para Trabajos Peligrosos

La reforma también introduce coeficientes reductores para las ocupaciones que implican riesgos elevados o condiciones laborales penosas, permitiendo que los trabajadores de estos sectores puedan jubilarse antes de la edad ordinaria. Esto se determinará en función de varios factores, como el índice de bajas laborales o la gravedad de los accidentes.

6. Fijos Discontinuos

Para los trabajadores fijos-discontinuos, se recupera el coeficiente multiplicador del 1,5, lo que facilitará que acumulen los periodos de cotización necesarios para acceder a prestaciones como la jubilación, incapacidad permanente y otras.

7. Colaboración de las Mutuas

Se han alcanzado acuerdos para que las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social proporcionen recursos humanos y materiales para mejorar la salud de los trabajadores y evitar la prolongación innecesaria de procesos de baja laboral.

Las mutuas jugarán un papel más activo en la mejora de la salud laboral, lo que podría reducir los tiempos de baja y aumentar la productividad en las empresas.

Seguridad y Salud en el Trabajo en el Servicio del Hogar Familiar

El pasado 11 de septiembre de 2024 se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto 893/2024, que trae importantes cambios en la protección de la seguridad y salud laboral de los empleados del hogar.

A partir del 12 de septiembre de 2024, esta nueva regulación implementa nuevos derechos de los trabajadores del hogar y establece nuevas responsabilidades para los empleadores en materia de prevención de riesgos.

Aquí te resumimos los puntos clave de esta nueva normativa:

1. Herramientas de apoyo para empleadores

Uno de los cambios más importantes es que los empleadores de trabajadores del hogar tendrán que realizar la evaluación de riesgos de sus trabajadores del hogar.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) pondrá a disposición una herramienta gratuita que facilitará esta evaluación de riesgos en el hogar. Sin embargo, estas obligaciones no serán exigibles hasta seis meses después de que esta herramienta esté disponible.

2. Derecho a la formación y reconocimientos médicos

Los empleados del hogar tendrán derecho a recibir formación gratuita en materia de prevención de riesgos laborales. Esta formación será gestionada por el SEPE y estará disponible una vez se publique una resolución oficial.

Los trabajadores también tendrán derecho a reconocimientos médicos voluntarios y gratuitos, los cuales se integrarán en el Sistema Nacional de Salud. Estos exámenes médicos serán voluntarios y estarán enfocados en la vigilancia de la salud laboral.

3. Equipos de protección y paralización del trabajo

Los empleadores deberán proporcionar a los trabajadores del hogar equipos de protección individual (EPI) adecuados para sus tareas. Además, si los trabajadores detectan un riesgo grave e inminente para su seguridad, tendrán derecho a paralizar su actividad, sin que esto les cause ningún perjuicio.

4. Protocolos de acoso y visitas de prevención

Otra novedad importante es la creación de un protocolo contra el acoso laboral, que será elaborado por el INSST. También, en el caso de los servicios de ayuda a domicilio (SAD), los técnicos encargados de evaluar los riesgos laborales deberán hacer visitas presenciales a los hogares donde se presten estos servicios.

5. Exclusión del recargo en prestaciones

A diferencia de otros sectores, los trabajadores del hogar no estarán sujetos al recargo en las prestaciones económicas en caso de accidente laboral o enfermedad profesional, lo que flexibiliza las responsabilidades del empleador.

¿Qué implican estos cambios?

Con este Real Decreto, se busca equiparar los derechos de los trabajadores del hogar con los del resto de los sectores laborales, al tiempo que se ofrecen herramientas y recursos para que los empleadores puedan cumplir con sus nuevas responsabilidades sin incurrir en gastos adicionales.

Es importante destacar que la ley entra en vigor inmediatamente, pero algunos aspectos serán exigibles cuando las herramientas públicas estén disponibles.

Legislación para empresas (Del 16 de agosto al 15 de septiembre)

España

JEFATURA DEL ESTADO

- Instrumento de adhesión al Convenio relativo a la seguridad y la salud en la agricultura, hecho en Ginebra 21 de junio de 2001.

Ministerio de Hacienda

- Orden HAC/819/2024, de 30 de julio, por la que se modifica la Orden EHA/3786/2008, de 29 de diciembre, por la que se aprueban el modelo 303 Impuesto sobre el Valor Añadido, Autoliquidación, y el modelo 308 Impuesto sobre el Valor Añadido, solicitud de devolución: Recargo de equivalencia, artículo 30 bis del Reglamento del IVA y sujetos pasivos ocasionales; y se modifican los Anexos I y II de la Orden EHA/3434/2007, de 23 de noviembre, por la que se aprueban los modelos 322 de autoliquidación mensual, modelo individual, y 353 de autoliquidación mensual, modelo agregado, así como otra normativa tributaria. 05/08/2024

MINISTERIO DE DEFENSA

- Orden DEF/828/2024, de 29 de julio, por la que se regula el procedimiento de gestión de determinada normativa para sustancias, mezclas o artículos que las contengan, por razones de defensa. 07/08/2024

Comunidad de Madrid

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

- Resolución de 4 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se modifica parcialmente la Resolución de 4 de diciembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se declaran las Fiestas Laborales de Ámbito Local en la Comunidad de Madrid para el año 2024. 17/07/2024

Convocatoria de Subvenciones (Del 16 de agosto al 15 de septiembre)

España

- Compensaciones a los transportes marítimos y aéreos de mercancías con origen o destino en Melilla realizados en 2023. Boletín: Boletín Oficial del Estado del 16/07/2024
- Compensaciones a los transportes marítimos y aéreos de mercancías con origen o destino en Ceuta realizados en 2023. Boletín: Boletín Oficial del Estado del 16/07/2024
- Bases de subvenciones de ENAIRE destinadas al desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad. Boletín: Boletín Oficial del Estado del 16/07/2024
- Subvenciones para la realización de actividades en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, 2024. Boletín: Diario Oficial de Cataluña del 16/07/2024
- Modificación de bases de subvenciones del Programa Generación Digital Pymes: personas de equipos directivos y cualificación de personas empleadas en Pymes. 19/07/2024
- Programa de bonos de conectividad «UNICO Demanda Bono PYME». 23/07/2024

Comunidad de Madrid

- Modificación de ayudas a la movilidad eléctrica del Programa MOVES III. 29/07/2024
- Fomento de la actividad comercial en municipios con población inferior a 1.000 habitantes. 31/07/2024
- Ayudas a la traducción de libros correspondientes al año 2024. 12/08/2024
- Ayudas para la mejora de las condiciones generales de producción y comercialización de los productos apícolas. 12/08/2024

Convenios Colectivos - Septiembre

España

- Resolución de 20 de junio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de aprobación de las tablas salariales definitivas para el año 2024 del Convenio colectivo para las industrias de turrónes y mazapanes. 03/07/2024
- Resolución de 20 de junio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de interpretación del VII Convenio colectivo general del sector de la construcción. 03/07/2024
- Resolución de 20 de junio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la aprobación de las tablas salariales para el año 2024 y la modificación parcial del Convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas. 03/07/2024
- Resolución de 20 de junio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado. 03/07/2024
- Resolución de 1 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 7 de junio de 2024, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria. 04/07/2024
- Resolución de 27 de junio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo del balonmano profesional. 09/07/2024
- Resolución de 27 de junio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial del III Convenio colectivo estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los actores que prestan servicios en las mismas. 09/07/2024
- Resolución de 3 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de revisión salarial para 2024 del VII Convenio colectivo estatal para la acuicultura. 12/07/2024
- Resolución de 3 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo en materia salarial por el que se fijan las condiciones salariales del personal de centros infantiles de gestión indirecta en Cataluña del XII Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil. 12/07/2024

- Resolución de 8 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas para el año 2023 del Convenio colectivo estatal de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos. 17/07/2024
- Resolución de 3 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito. 17/07/2024
- Resolución de 15 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación del VII Convenio colectivo de industrias de ferralla.

Comunidad de Madrid

- RESOLUCIÓN de 13 de junio de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo del Sector de Comercio del Metal, suscrita por la Comisión de Seguimiento del convenio (código número 28000745011982). 16/07/2024

