



DONACIÓ DE L'EMPRESA FAMILIAR A CATALUNYA I A ESPANYA. DIFERÈNCIES I CONSEQUÈNCIES TRIBUTÀRIES

Avui em referiré a les diferències normatives en la transmissió en vida de les participacions d'una empresa familiar als descendents i les importants implicacions fiscals que se'n deriven. A més, també veurem una sèrie de petites però importants diferències entre l'àmbit estatal i autonòmic català que poden tenir repercussions significatives.

Deixant de banda que, actualment, hi ha comunitats autònomes que gairebé no paguen per successions, en l'àmbit estatal existeix una bonificació del 95% per la donació de les participacions de l'empresa familiar quan l'administrador es jubila i cessa en aquesta funció cedint el relleu als descendents (valdria en favor de fills o nets).

A més, la llei de l'IRPF reconeix la no subjecció del guany patrimonial que es produeix pel donant; de manera que, una empresa ben capitalitzada, amb abundants reserves, pot ser transmesa sense passar per caixa.

La llei catalana, més progressiva i, amb l'objectiu de mantenir el futur d'algunes empreses familiars, també permet que la cessió es faci en favor de nebots. I, fins i tot, d'algun treballador sense vincle familiar que porti més de 10 anys a l'empresa i hagi desenvolupat funcions directives.

El que passa es que, aquests avantatges o millores fiscals regulades en l'àmbit de donacions a Catalunya no tenen equivalència en l'IRPF. De manera que, en aquests casos, el donant sí que haurà de tributar pel guany patrimonial en aquest impost.

Compte, en tot cas, ja que s'han de complir més requisits. Entre altres, l'obligació de mantenir de les participacions, durant cinc anys en el cas de Catalunya i deu en cas estatal.



Apunt Laboral. Montse Cerqueda

AMPLIACIO JORNADA CURA DE MENORS AMB ELS PRESSUPOSTOS GENERALS DE L'ESTAT 2022

S'amplia la durada **del dret** del progenitor, guardador amb fins d'adopció o acollidor permanent a **reduir la jornada laboral per tenir cura del menor afectat per càncer o una altra malaltia greu** fins que aquest compleixi els 23 anys, si es manté la necessitat de cura

directa, contínua i permanent, i la possibilitat de mantenir la prestació econòmica fins a aquesta edat.

En els supòsits de separació o divorci, el dret serà reconegut al progenitor, guardador o acollidor amb qui convisqui la persona malalta.

Quan la persona malalta contregui matrimoni o constitueixi una parella de fet, tindrà dret a la prestació qui sigui el seu cònjuge o parella de fet, sempre que acrediti les condicions per ser-ne beneficiari.

Aquestes modificacions tindran efectes des de l'entrada en vigor d'aquesta llei de PGE.



Apunt jurídic Marta Montserrat

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL A LES EMPRESES

Tal i com marca la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per la Igualtat efectiva entre dones i homes en el seu article 48, estableix **la obligatorietat per totes les empreses a promoure condicions que eviten l'assetjament sexual i el assetjament per raó de sexe**, arbitrants procediments específics per la seva prevenció i per donar resposta a les denúncies o reclamacions que es puguin donar.

El que implica en la pràctica, la necessitat de disposar d'un protocol contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, que ha de ser negociat amb els Representants dels Treballadors si n'hi ha.

Què ha d'incloure el protocol?

Tot protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe ha d'incloure necessàriament els següents punts:

Identificació. Motius de declaració d'intencions.

Presentació i àmbit. Què és i a qui afecta.

Objectius. Què protegeix.

Principis i garanties. Com actuarem i com controlarem els processos.

Prevenció. Mesures per evitar les situacions de manera prèvia.

Procés d'intervenció i diagrama.

Seguiment i avaluació.

Informació a la plantilla. Procés de comunicació al personal de l'entitat.

Model de **denúncia interna**. Exemple de model per posar en marxa un procediment.

SANCIONS APLICABLES

L'incompliment d'aquesta obligació es troba tipificat com a constitutiu d'infracció molt greu als apartats 12, 13 i 13 bis de l'art. 8 de la Llei sobre Infraccions i Sancions a l'Ordre Social (LISOS).

La sanció administrativa prevista a l'art. 40.1.c) de la LLISOS per al cas d'incompliments considerats molt greus en matèria de relacions laborals aquesta quantifica en el grau MÍNIM entre 6.251 i 25.000 euros; en el grau MIG entre 25.001 i 100.005 euros; i en el grau MÀXIM de 100.006 euros a 187.515 euros. En aquest supòsit podríem enquadrar la simple inexistència d'un protocol d'assetjament. Sí que resultes de la manca del protocol, o de la seva inaplicació, es cometés una infracció en matèria de prevenció de riscos laborals s'aplicarien les sancions previstes a l'art. 40 2 c) de la LISOS i, en aquest cas, les sancions oscil·larien entre 40.986 euros en el grau mínim fins als 819.780 euros en el grau màxim.

Si teniu interès en rebre per part de COELL assessorament a propòsit de la confecció del Protocol en la vostra empresa podeu contactar amb el Departament Jurídic per telèfon 973 232166 o bé per correu electrònic a juridic@coell.org