



Apunt Jurídic. Marta Montserrat

ELS TERMINIS DE GARANTIA DELS BÉNS MOBLES A CATALUNYA

A Catalunya, la garantia dels béns mobles —com ara electrodomèstics, dispositius electrònics, mobiliari o vehicles— està regulada per la normativa de protecció de les persones consumidores, amb l'objectiu d'assegurar que els productes adquirits compleixin uns mínims de qualitat i funcionament.

Des de l'1 de gener de 2022, tots els béns mobles nous disposen d'un termini de garantia legal de **tres anys**, comptats a partir del moment del lliurament del producte. En el cas dels productes de segona mà, venedor i comprador poden pactar un termini inferior, però aquest no pot ser mai de menys **d'un any**.

Un aspecte important és la presumpció de falta de conformitat. Durant els **dos primers anys** de garantia, qualsevol defecte que aparegui es considera, per defecte, d'origen. Això significa que la persona consumidora no ha de demostrar que el problema ja existia en el moment de la compra. A partir del tercer any, però, pot ser necessari aportar una prova o informe tècnic que acrediti aquest origen.

Quan un producte presenta defectes dins del període de garantia, la persona consumidora té dret, de manera gratuïta, a sol·licitar la reparació o la substitució del bé. Si aquestes opcions no són possibles o resulten desproporcionades, també es pot demanar una rebaixa del preu o la resolució del contracte, amb la corresponent devolució dels diners. Cal tenir en compte que, mentre el producte està en reparació o substitució, el còmput del termini de garantia queda suspès.

A més, la normativa també estableix que els fabricants han d'assegurar la disponibilitat de peces de recanvi durant almenys **deu anys** des que el producte deixa de fabricar-se, fet que contribueix a fomentar la reparació i a allargar la vida útil dels béns.



Apunt Fiscal. Joan Viaña

ESPECIALITATS DELS NO RESIDENTS QUE TELETREBALLEN

Cada vegada és més habitual trobar elements d'estrangeria en les relacions laborals i en la fiscalitat que se'n deriva. Ens trobem tant amb treballadors residents que són desplaçats a l'estranger —situació que, si es gestiona adequadament, pot comportar importants estalvis fiscals— com amb treballadors no residents que presten serveis parcialment a Espanya, o a la inversa.

El cas que vull plantejar avui fa referència a una especialitat concreta: la d'un treballador no resident a Espanya que presta serveis des del seu país de residència en règim de teletreball. Cal anar amb compte, perquè presenta peculiaritats rellevants.

Com a regla general, d'acord amb la normativa de l'Impost sobre la Renda de no Residents i amb el que estableix la immensa majoria dels convenis per evitar la doble imposició, la situació és la següent:

Si, per exemple, un treballador resident en un tercer país —diguem Suïssa— treballa per a una empresa espanyola, cal analitzar en primer lloc quants dies presta serveis des d'Espanya. Si supera els 183 dies, adquirirà la condició de resident fiscal espanyol. En canvi, si només hi presta serveis durant un període o períodes determinats sense assolir aquest llindar, se li haurà d'aplicar la corresponent retenció com a no resident.

Posteriorment, quan aquest treballador presenti la seva declaració de la renda a Suïssa, haurà d'incloure les rendes obtingudes a Espanya i aplicar la deducció per doble imposició. Aquesta deducció, amb caràcter general, es limita a l'import menor entre:

- la retenció efectivament practicada a Espanya, o
- l'import que resultaria d'aplicar el tipus mitjà de gravamen del país de residència a la renda d'origen espanyol.

Aquesta seria, per dir-ho així, la situació "normal".

Ara bé, quan el treballador no resident presta els seus serveis íntegrament mitjançant teletreball des del seu país de residència, i l'empresa pagadora no opera en aquest país mitjançant un establiment permanent, la situació canvia. Els convenis per evitar la doble imposició basats en el Model de l'OCDE —que són la majoria— estableixen que, en aquest cas, no existeix obligació de practicar retenció per part de l'empresa espanyola (i viceversa).

Aquest criteri ha estat confirmat també per diverses consultes de la Direcció General de Tributs, com ara la V2614-22, de 23 de desembre, que analitza el cas d'un treballador espanyol que teletreballa per a una empresa suïssa.



Apunt Laboral. Montse Cerqueda

SOL·LICITUD DE LES 2 SETMANES ADDICIONALS PER NAIXEMENT I CURA DE MENOR

Les dues setmanes addicionals de permís per cura de menor, que se sumen a les 17 per naixement, es podran sol·licitar a partir del pròxim dia 1 de gener de 2026 per als naixements ocorreguts des del passat dia 2 d'agost de 2024. Aquestes setmanes són flexibles, retribuïdes al 100% per la Seguretat Social i es poden prendre fins que el/la menor compleixi 8 anys, excepte en el cas de famílies monoparentals, en els quals les dues setmanes addicionals s'amplien a quatre setmanes.

La sol·licitud d'aquestes dues setmanes addicionals podrà tramitar-se pels mateixos mitjans que la resta de la prestació, sent prioritari el seu enviament per mitjans electrònics a través del portal La teva Seguretat Social, ja sigui pel propi interessat o per un representant degudament acreditat.