

Boletín

Revista periódica de información fiscal, laboral y mercantil

DICIEMBRE 2019

Editorial, 3 • Fiscal, 4 • Laboral, 9
Mercantil, 13 • Cal. Fiscal, 17 • Cal. Laboral, 18

El artículo destacado

*La privacidad de los trabajadores
frente al uso de medidas de
vigilancia por el empresario*



PKF

Hoy hablamos de...

¿Puede ser cualquier fotografía una obra de arte sometida al tipo reducido del IVA?

El artículo 91 de la Ley del IVA recoge la aplicación del tipo reducido del impuesto para la entrega de obras de arte cuando concurren ciertas condiciones. La pregunta es: ¿qué fotografías se pueden calificar como objetos de arte, de manera que su entrega quede sometida al tipo reducido del impuesto?

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) dictada el pasado 5 de septiembre de 2019 hace referencia precisamente a las condiciones que deben concurrir para la aplicación de este tipo reducido así como a la capacidad que tienen los Estados para regular dichas condiciones.

La Directiva reguladora del IVA establece que las fotografías que puedan entrar en este grupo son aquellas que cumplan las siguientes condiciones objetivas:

- 1) Que hayan sido tomadas por su autor, siendo también él quien las ha revelado e impreso, o como mínimo, este proceso se ha llevado a cabo bajo su control.
- 2) Que hayan sido firmadas y numeradas.
- 3) Se fija un límite de treinta ejemplares en total.

El TJUE excluye expresamente la posibilidad de que los Estados regulen directa o



indirectamente estos requisitos y los sustituyan o les añadan otras condiciones de carácter subjetivo, como por ejemplo, que la normativa nacional exija que las fotografías sean "artísticas". El TJUE destaca en su sentencia que éste es un criterio subjetivo que puede dejar en manos de la administración la calificación como artística o no de una fotografía, y en consecuencia, el tipo de gravamen que le corresponde. Incorporar esta condición de "artística" a las fotografías para aplicar el tipo reducido es

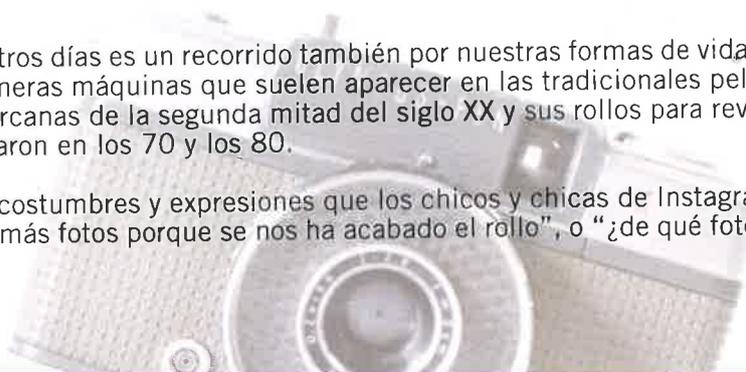
perigoso porque puede generar situaciones discriminatorias entre fotógrafos, en función de la consideración como artísticas o no artísticas de sus obras. El criterio general de la UE es evitar distorsiones competitivas por la aplicación de impuestos de cuantía diferente en situaciones idénticas, y esto se podría producir al admitir la nota subjetiva de "fotografía artística" o no para determinar el tipo de gravamen aplicable a cada una de las operaciones sometidas al impuesto.

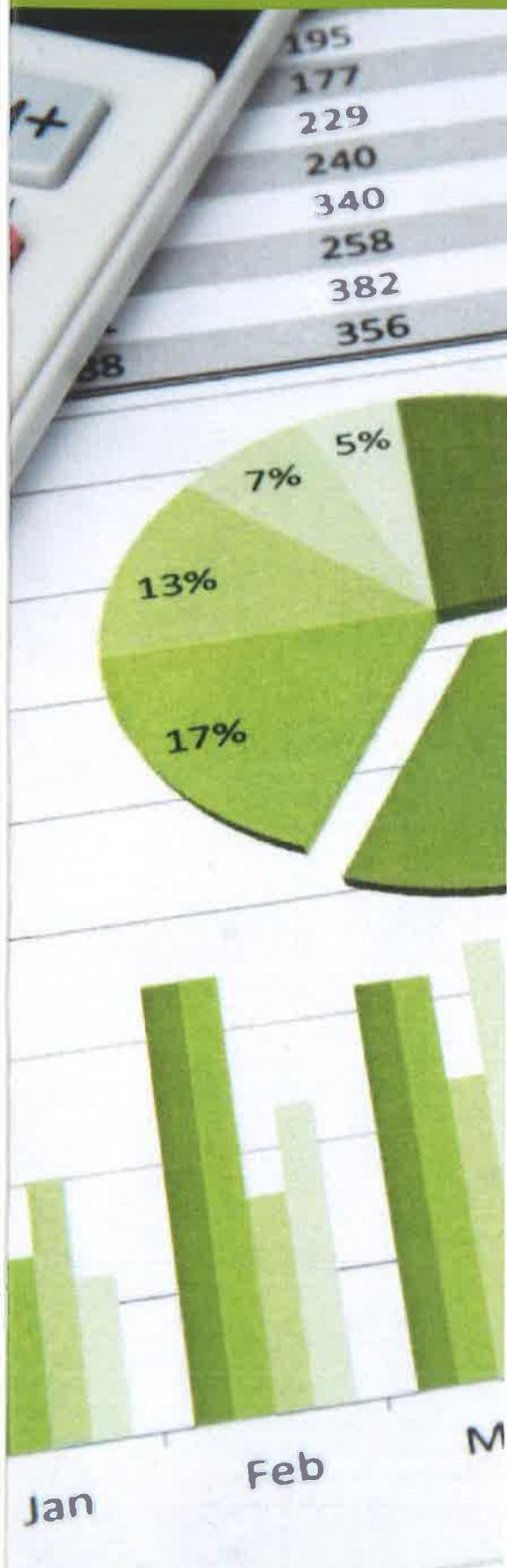
¿De dónde proviene la palabra "fotografía"? Del griego antiguo. Es el resultado de la combinación de dos palabras: "foto" (phos) que significa "luz" y "grafía" que hace referencia a "escribir" o a "dibujar", por lo que se podría interpretar como "aquello que se escribe o se dibuja con la luz".

Cómo cambia todo...

La evolución de la fotografía hasta nuestros días es un recorrido también por nuestras formas de vida a lo largo de los dos últimos siglos: desde las primeras máquinas que suelen aparecer en las tradicionales películas del Oeste, pasando por las cámaras más cercanas de la segunda mitad del siglo XX y sus rollos para revelar, o las cámaras instantáneas que se popularizaron en los 70 y los 80.

La evolución ha dejado para la historia costumbres y expresiones que los chicos y chicas de Instagram hoy no comprenderían, como "no puedo hacer más fotos porque se nos ha acabado el rollo", o "¿de qué fotos quieres copias que llevaré los negativos?"...





CON TODA LA ILUSIÓN HACIA EL 2020

Ya estamos aquí otra vez cerrando un año. Parece que fue ayer cuando dedicábamos estas líneas a decir adiós al 2018 y ahora ya toca despedir al 2019 y dar la bienvenida al 2020. Si nos dejamos llevar por la magia de los números, yo creo que un número tan redondo no puede ser malo, ¿no les parece?. Un 2020 que arranca con la resaca de algunos de los últimos pronunciamientos de la jurisprudencia cuyos efectos ya se están manifestando ahora, pero serán, seguro, más palpables, a partir de enero. Podemos señalar algunos de ellos.

A nivel fiscal, podríamos empezar por destacar la reciente Sentencia del Tribunal Constitucional que ha venido a declarar nulo el Impuesto sobre incremento de valor de los terrenos de naturaleza urbana, conocido como "plusvalía", en aquellos casos en que la cuota supere la ganancia real obtenida por el vendedor, supuesto habitual en muchas de las ventas realizadas desde los años de la crisis y en que es normal encontrar precios de venta inferiores o muy cercanos al de compra.

Otro frente importante viene conformado por las sentencias que han anulado diversos preceptos del Real Decreto 1070/2017, de 29 de diciembre, por el que se modifican el Reglamento General de las actuaciones y los procedimientos de gestión e inspección tributaria, y que afectan, entre otros aspectos, al momento en que la Inspección puede derivar una causa al órgano judicial por apreciar un posible delito.

Por último, destacaremos la entrada en vigor recientemente de un nuevo convenio fiscal con EEUU que puede favorecer la repatriación de dividendos, ya que ha hecho desaparecer la retención sobre los dividendos obtenidos en el otro país cuando concurren ciertas condiciones y además ha rebajado el tipo de gravamen aplicable sobre los mismos.

En el marco laboral, junto a la casuística que se va generando en torno a la obligación de registro de jornada, también los últimos meses han traído posicionamientos jurisprudenciales claves. En este número analizamos uno de ellos: el del TJUE cambiando de criterio sobre la relación entre la privacidad de los trabajadores y el derecho de la empresa a incorporar medidas de vigilancia en forma de cámaras. En contra de posiciones mantenidas con anterioridad en el mismo caso, hace ahora el Tribunal prevalecer el derecho de la empresa al establecimiento de estas medidas.

Habrà que ver cómo reaccionan las empresas también a la Sentencia del Tribunal Constitucional que confirma la constitucionalidad de la extinción de un contrato laboral por causas objetivas si hay faltas de asistencia justificadas, aunque sean intermitentes, sin que puedan alegarse coacciones o vulneración de derechos para los trabajadores enfermos.

Para cerrar este editorial, no podemos pasar por alto tampoco una reciente Sentencia del Tribunal Supremo que reconoce a los contratistas la posibilidad de cobrar intereses de demora por el retraso en los pagos, incluso después de la liquidación del contrato. Hasta ahora, las administraciones venían considerando que esta reclamación de intereses, una vez liquidado el contrato, era extemporánea y no los abonaban.

¡Feliz 2020 para todos! Hasta la próxima.

EDITORIAL

DICIEMBRE 2019

Esta publicación no aceptará responsabilidades por las pérdidas ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de las informaciones contenidas en este boletín.



FISCAL

¿Despido o baja incentivada?: Dos conceptos con tratamiento fiscal opuesto.

La normativa reguladora del Impuesto sobre la Renta plantea una exención para las indemnizaciones percibidas en caso de despido, siempre que se cumplan una serie de condiciones. En su reciente Sentencia de 3 de julio de 2019, la Audiencia Nacional acepta el criterio mantenido por la administración tributaria y recalifica las cantidades pagadas por una empresa a sus trabajadores en concepto de indemnización exenta por despido improcedente, como cantidades pagadas por baja incentivada sometidas a gravamen. La recalificación se fundamenta en una serie de indicios que considera concluyentes. Esta Sentencia nos sirve para repasar la tributación de las cantidades percibidas en el momento de la extinción de la relación laboral.

I.- LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS TRIBUTARIAS

La normativa del IRPF regula la tributación de las cantidades percibidas en caso de extinción de la relación laboral, previendo tratamientos diferentes en función de las condiciones que concurren en cada caso.

Como reglas generales básicas para entender esta tributación, comenzaremos diciendo que la ley distingue entre aquellas cantidades que la empresa entrega voluntariamente al trabajador que sale de la empresa, por una parte y aquellas que le ha de pagar obligatoriamente, por otra.

De entrada, como sabemos, cuando un trabajador se marcha voluntariamente de una empresa no se produce un despido, sino una extinción del contrato por la propia voluntad del trabajador y por tanto, la legislación laboral no le reconoce derecho a indemnización. Merece la pena en este punto apuntar que, en todos estos casos de extinción de la relación laboral y a efectos de clarificar su tributación, no se

han de confundir los conceptos de finiquito e indemnización.

Quando un trabajador se marcha voluntariamente de una empresa no se produce un despido, sino una extinción del contrato por la propia voluntad del trabajador y, por tanto, la legislación laboral no le reconoce derecho a indemnización.

El finiquito supone la liquidación de aquellas cantidades que el trabajador ha ido generando y tiene derecho a cobrar siempre (regla general), independientemente de las circunstancias de la extinción, es decir, aunque se trate de su marcha voluntaria: parte proporcional de las pagas extras, parte proporcional de vacaciones, ... En la medida en que se trata de cantidades que constituyen una remuneración laboral ordinaria, su tratamiento fiscal es el que corresponde a los salarios: cantidades gravadas como rendimientos del trabajo en la declaración del IRPF.

La indemnización, por su parte, no siempre existe. La legislación laboral contempla el pago de indemnización en aquellos casos en que la extinción de la relación laboral se produce como consecuencia de un despido. Como es sabido, el trabajador que se marcha voluntariamente de la empresa no tiene derecho a cobrar indemnización, aunque puede darse el caso de que, a pesar de ello, la empresa decida entregarle alguna cantidad en ese momento. Por tanto, la primera característica de esta indemnización es que se trata de cantidades cobradas por el trabajador sólo en caso de despido, no en los casos de baja voluntaria. La segunda característica de las indemnizaciones es que su cuantía obligatoria viene determinada por la legislación laboral en función del tipo de despido que se haya producido. Las indemnizaciones más altas se prevén para aquellos casos en que el despido se califica como improcedente, por ejemplo, en el caso de los despidos en que la empresa no es capaz de justificar su causa.

A nivel fiscal, la diferente naturaleza laboral que poseen estos conceptos también se refleja en diferencias sustanciales de tributación para ellos.

Como hemos avanzado, en el caso del finiquito, la tributación que le corresponde es la de una remuneración salarial ordinaria, de manera que su cuantía se suma al resto de percepciones salariales para incorporarse a la Base Imponible General y quedar sujeto al tipo de gravamen progresivo que corresponda.

Por el contrario, para las indemnizaciones sí se prevé un tratamiento fiscal específico en el IRPF en los siguientes términos: **"Estarán exentas las siguientes rentas: (...) e) Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador, en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo o en su caso, en la normativa reguladora de ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato."** Inicialmente, este artículo 7 continuaba así: **"Cuando se extinga el contrato de trabajo con anterioridad al acto de conciliación, estarán exentas las indemnizaciones por despido que no excedan de la que hubiere correspondido en el caso de que este hubiera sido declarado improcedente y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas."**

Actualmente, la redacción vigente de este segundo párrafo es la siguiente: **"Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, en los supuestos de despidos colectivos realizados (...) se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente."**

Para las cantidades que no puedan calificarse como exentas, se podrán aplicar reducciones en ciertos casos, también en función de su cuantía, en la medida en que puedan considerarse cantidades generadas en más de dos años o irregulares. Esto supone que una parte de las cantidades percibidas queda fuera de tributación.

Es decir, se puede afirmar que la exención se reconoce para aquellas indemnizaciones pagadas en caso de despido hasta el límite de la cuantía establecida como indemnización obligatoria por el Estatuto de los Trabajadores en función del tipo de despido de que se trate. Quedan gravadas, por tanto, las indemnizaciones pagadas de forma voluntaria por la empresa, fruto de su propia voluntad o un pacto, así como aquéllas que, aun siendo obligatorias, superan el máximo legal establecido como obligatorio, por la parte que lo superen.

Las consecuencias inmediatas de esta previsión son claras:

- Una indemnización que la empresa pague al trabajador voluntariamente, sin estar obligada a ello, no estará exenta. Por ejemplo, la entrega que voluntariamente realiza la empresa a un trabajador que se marcha en agradecimiento a sus años de servicio: la empresa no está obligada a entregar ninguna cantidad, lo hace, por tanto, de forma totalmente voluntaria y en consecuencia, esta cantidad no estará exenta para el trabajador.
- Una indemnización que la empresa haya de entregar obligatoriamente en cumplimiento de la normativa laboral estará exenta hasta la cifra cubierta por tal obligatoriedad. La parte de dicha indemnización que supere la cuantía obligatoria no estará exenta. Así sucederá, por ejemplo, en aquellos casos en que la empresa decida voluntariamente incrementar la indemnización obligatoria

impuesta por la ley en función del tipo de despido de que se trate, la cantidad adicional pagada voluntariamente por la empresa no quedará exenta.

- Existe un límite cuantitativo por encima del cual aunque la indemnización sea obligatoria no se aplica la exención. Este límite está fijado actualmente en 180.000 euros, cifra por encima de la cual, la indemnización no quedará exenta en la parte que supere dicho límite.

Quedan gravadas las indemnizaciones pagadas de forma voluntaria por la empresa, fruto de su propia voluntad o un pacto, así como aquéllas que, aún siendo obligatorias, superan el máximo legal establecido como obligatorio, por la parte que lo superen.

En otro orden de cosas, la calificación de la finalización de la relación laboral también tiene trascendencia a nivel de prestaciones de Seguridad Social. Así, mientras en el caso del despido, el trabajador tiene derecho a cobrar la prestación por desempleo (suponiendo que cumpla el resto de condiciones), esta posibilidad no existe en aquellos casos en que el trabajador se marcha voluntariamente de la empresa.

Las diferentes consecuencias generadas en ambos marcos, a nivel fiscal y a nivel de Seguridad Social, pueden favorecer situaciones en que la extinción de una relación voluntariamente por el trabajador se presente o se haga pasar por un despido, comportamiento que interesará recalificar tanto a la Seguridad Social para evitar el pago de prestaciones por desempleo que no corresponden, como a la AEAT para evitar la aplicación de la exención sobre dichas cantidades en el IRPF.

II.- LA SENTENCIA DE LA AUDIENCIA NACIONAL: UNA RECALIFICACIÓN A PARTIR DE INDICIOS

Aparte de por ser muy reciente, hemos querido centrarnos en el análisis de esta sentencia de la Audiencia Nacional porque nos sirve para repasar las consecuencias de la calificación o recalificación de una extinción laboral a nivel fiscal y apreciar sus consecuencias.

a) Los hechos

El origen de la sentencia se encuentra en el recurso planteado por una empresa contra resolución que venía a exigir las retenciones de IRPF que la empresa no había aplicado sobre las cantidades pagadas a sus trabajadores en el momento de extinción de la relación laboral, al haberlas calificado como despido y por tanto, generadoras de indemnizaciones exentas en el IRPF no sometidas a retención. Por el contrario, la administración tributaria recalificó los hechos para concluir que existía un acuerdo extintivo y no un despido, por lo que la obligación de practicar la retención sobre las cantidades pagadas era exigible al no resultar aplicable la exención.

b) La posición de la Administración avalada por la Audiencia Nacional: los indicios de acuerdo frente a la calificación de despido.

Para la Audiencia Nacional, siguiendo el criterio de la Agencia Tributaria, existen una serie de indicios que le llevan a concluir que la administración está en lo cierto y nos encontramos ante un caso de acuerdo de extinción y no ante un despido.

En primer lugar, la existencia de un acta del Comité Ejecutivo de la empresa en que se plantea la puesta en marcha de una política de reducción de costes salariales y se estudian diversas opciones para la consecución de este objetivo. A este indicio, la empresa aduce que se trataba



de una reducción impuesta por la política de recortes impulsada desde los poderes públicos. No parece que necesariamente haya de haber una relación entre la previsión de reducción de costes y la calificación de la extinción de los contratos, pero bueno, este es el primer argumento que se utiliza para aceptar la recalificación.

En segundo lugar, atención: la edad de los trabajadores en el momento de la extinción del contrato, comprendida entre los 62 y 68 años, es decir, cercana a la jubilación. Sirve para reforzar este argumento el tratamiento concedido a un trabajador más joven, fuera de este margen de edad más cercano a la jubilación, que fue el único al que se le calculó la indemnización en función del tiempo trabajado. Es el único trabajador cuya situación no es regularizada por la Agencia Tributaria al considerar que, en su caso, sí que ha existido efectivamente un despido y no un acuerdo.

En relación a la edad, la empresa sostiene en su defensa que no existe una edad a partir de la cual pueda presumirse que se acepta un despido.

Tercer indicio: Como regla general, salvo en un caso, los empleados aceptaron cantidades muy inferiores a las que procederían de acuerdo con la normativa laboral de resultar aquel despido improcedente. La empresa argumenta en su defensa que la norma fija un máximo de indemnización por despido improcedente pero no un mínimo y que no hay inconveniente en que se acepte por el trabajador una indemnización menor a la máxima para evitar ir a los Tribunales.

En cuarto lugar, se da importancia al hecho de que a un trabajador que se había incorporado a la plantilla posteriormente a los demás, se le abonara una indemnización superior a la máxima, lo que se justifica por la empresa como resultado de la negociación.

La quinta argumentación nos resulta especialmente interesante y hace referencia al hecho de que, en la fijación de las cuantías de las indemnizaciones no se tuvo en cuenta la antigüedad de los trabajadores, sino que dichas cuantías fueron fijadas en función del tiempo que a cada uno de ellos les faltaba para alcanzar la edad de jubilación.

La Administración también consideró como sexto indicio favorable al acuerdo frente al despido la manifestación de la empresa en el proceso de inspección en que, preguntada ésta por el sistema de fijación de las cuantías indemnizatorias, respondió que "no existe un factor común, se fijó en la negociación con cada cual" como reproduce la sentencia.

El séptimo indicio alegado hace referencia a la ausencia de elementos en el proceso de despido en los que se aprecien signos de litigiosidad. El Tribunal llama la atención sobre el hecho de que no existen cartas de despido, sino que, sorprendentemente, los despidos son todos verbales sin alegación de causa, circunstancias que, por ellas mismas, aisladamente, ya podrían haber conducido a los trabajadores a solicitar la calificación del despido como improcedente. Sin embargo, ninguno de ellos lo hace, más bien al contrario, todos ellos hicieron lo mismo a partir de ese momento: todos, acudieron al Servicio de Conciliación, todos suscribieron escritos idénticos, todos los actos de conciliación finalizaron con avenencia entre las partes sin intervención de autoridad judicial y todos los trabajadores renunciaron en el

acto de conciliación a cualquier reclamación posterior.

Merece la pena destacar que, para el caso de otro trabajador perteneciente al grupo de los despedidos, la regularización se fundamenta en el hecho de que es un alto directivo, vinculado por tanto por una relación de carácter especial, en que la exención no es aplicable, bien por la vía de considerar que no existe en estos casos ningún límite máximo para las indemnizaciones fijado con carácter obligatorio, o bien por la vía de la calificación de los hechos como acuerdo y no como despido real.

c) Consecuencias de los indicios: la recalificación

Todos estos indicios que son aceptados por la Audiencia Nacional y ante los que resultan patentes las dificultades de defensa por parte de la empresa inspeccionada, le llevan a dictar una sentencia desestimatoria en que el Tribunal concluye que, aunque los indicios son indicios, no convicciones, deben considerarse globalmente y "del conjunto de estos indicios se desprende con naturalidad que se ha indemnizado a cada trabajador con una cantidad que no es la correspondiente a los años de servicio en la empresa (criterio legal de determinación), sino relacionada con los años que le restan para alcanzar la edad de jubilación de setenta años. Esta menor indemnización es aceptada por los trabajadores en actos de conciliación en los cuales teóricamente reaccionan frente a un despido que por su forma verbal, es sustancialmente vulnerable. Sin embargo, no es

combatida por los trabajadores para obtener la indemnización que les correspondería, toda vez que por su carácter verbal habría de ser declarado improcedente".

Para el tribunal, el hecho de que la empresa haya de reducir personal y lo haga a través de acuerdos con los trabajadores es perfectamente razonable, pero ello no evita que se hayan de aplicar las reglas de tributación previstas para estos casos: gravamen en el IRPF y consecuente obligación de retención por parte de la entidad pagadora. La exención solo resulta aplicable en los casos en que efectivamente se produce un despido y no alcanza a estos acuerdos pensados a menudo para alcanzar la jubilación.

III.- CONCLUSIONES: INDICIOS, RAZONABILIDAD Y DESESTIMACIÓN

Ante la ausencia de pruebas concretas, la Audiencia Nacional manifiesta sus dudas pero, aún así, considera que "la inferencia realizada por la Administración tributaria supera el canon de razonabilidad propio de la prueba indiciaria o indirecta", ya que "los hechos base -indicios- conducen al hecho consecuencia sin necesidad de una inferencia excesivamente abierta sino, antes al contrario, lógica y razonable."

Como conclusión de este razonamiento basado exclusivamente en indicios, elemento determinante de este caso, la Audiencia Nacional dicta sentencia desestimando la demanda interpuesta por la empresa y dando la razón a la administración favorable a la recalificación.

NORMATIVA FISCAL

Orden HAC/998/2019, de 23 de septiembre, por la que se regula el cumplimiento de la obligación de llevanza de la contabilidad de los productos objeto de los Impuestos Especiales de Fabricación.

Real Decreto 595/2019, de 18 de octubre, por el que se modifica el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de no Residentes, aprobado por el Real Decreto 1776/2004, de 30 de julio.



APUNTES FISCALES

¿Puede la agencia tributaria entrar en el domicilio de un contribuyente ante indicios que hacen sospechar una posible infracción tributaria?

Compleja cuestión la que el Tribunal Supremo tendrá que dilucidar próximamente tras admitir el estudio de un caso que considera de interés casacional.

Los hechos tienen como protagonista a uno de los muchos contribuyentes que han ido recibiendo cartas "informativas" de la Agencia Tributaria, indicándoles (más o menos) que los rendimientos declarados para su actividad quedaban fuera de los niveles medios de rendimientos declarados por otros negocios del mismo sector y características, en un intento de conseguir, en su caso, la regularización voluntaria. No es nada nuevo que la Agencia Tributaria, a efectos de prevenir e intentar que se regularicen voluntariamente algunos comportamientos infractores, ha ido enviando indiscriminadamente cartas a empresarios sobre los que, en función del nivel inferior de rendimientos declarado respecto a la media de su sector, recaía una sospecha de, o bien no estar declarando parte de sus ingresos, o bien, estar declarando solo una parte de los ingresos cobrados en efectivo.

En los hechos que ahora estudiará el Supremo, el Juzgado de lo Contencioso Administrativo número 5 de Córdoba autorizó la entrada en el domicilio del titular del negocio a la Agencia Tributaria para buscar allí evidencias o pruebas aclaratorias de por qué generaba rendimientos por debajo de la media y si

ello respondía a prácticas contables no admitidas, ventas no declaradas, doble contabilidad, ... En defensa del contribuyente se podría considerar que se ha vulnerado el derecho a la inviolabilidad del domicilio que consagra el artículo 18.2 de la Constitución y que, en consecuencia, debe anularse no sólo la autorización de entrada, sino también las pruebas que pudieran obtenerse en este espacio privado.

El artículo 18.2 de la Constitución establece la inviolabilidad del domicilio en los siguientes términos: *"El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito."*

Por su parte, el artículo 113 de la Ley General Tributaria, bajo el título "Autorización judicial para la entrada en el domicilio de los obligados tributarios" establece: *"Cuando en los procedimientos de aplicación de los tributos sea necesario entrar en el domicilio constitucionalmente protegido de un obligado tributario o efectuar registros en el mismo, la Administración tributaria deberá obtener el consentimiento de aquél o la oportuna autorización judicial."* En la misma línea, el artículo 172.3 del Reglamento General de Aplicación de los Tributos, tras reconocer la facultad que tienen los funcionarios y personas de la Administración tributaria que desarrollen

actuaciones inspectoras para entrar y reconocer edificios, locales, instalaciones, ... prevé que, *"cuando el obligado tributario o la persona bajo cuya custodia se encontraran los mencionados lugares se opusiera a la entrada de los funcionarios de inspección, se precisará autorización escrita del delegado o del director de departamento del que dependa el órgano actuante, sin perjuicio de la adopción de las medidas cautelares que procedan."* Ahora bien, para el caso del domicilio constitucionalmente protegido del obligado tributario, reitera la exigencia de la Ley General Tributaria, de manera que, en tales casos, *"se precisará el consentimiento del interesado o autorización judicial"*.

Por tanto, el Tribunal Supremo deberá plantearse (entre otras cosas) hasta qué punto el auto judicial que autoriza la entrada en el domicilio puede basarse preponderantemente en que el contribuyente haya tributado por una cuota menor a la que correspondería a la media de la rentabilidad del sector y de ese solo dato puede inferirse que se han ocultado ventas y operaciones realizadas realmente. Es decir, el Tribunal Supremo deberá decidir sobre si es suficiente con el indicio de infracción que podría sospecharse de la comparativa con los resultados de otros negocios similares para justificar la excepción al derecho general a la inviolabilidad del domicilio reconocido por la Constitución.



LABORAL

La privacidad de los trabajadores frente al uso de medidas de vigilancia por el empresario: el Tribunal Europeo de Derechos Humanos cambia de criterio y acepta las grabaciones de los hurtos como causa de despido.

En reciente Sentencia de 19 de octubre de 2019, la Gran Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos cambia de criterio frente a la posición que había mantenido en 2018 en el mismo caso y reconoce ahora la posibilidad de incorporar cámaras de grabación por parte del empresario con fines de vigilancia, siempre que se respeten ciertas condiciones y, por supuesto, que la limitación sobre la privacidad de los trabajadores que las grabaciones implican sea razonable y equilibrada. El tema es de gran interés ya que a lo largo de los últimos años diferentes órganos judiciales se han ido posicionando en torno a como deben quedar en la balanza ambos derechos en el caso de grabaciones en las empresas: derecho a la privacidad de los trabajadores frente a derecho a establecer medidas de vigilancia por parte del empresario. Son dos casos concretos los que más han trascendido en torno a esta cuestión: uno afectó a una tienda de una conocida cadena de ropa y el otro, en el que se dicta la sentencia que ahora comentamos, a un supermercado de una importante cadena española.

I.- INTRODUCCIÓN: DOS CASOS MUY SIMILARES QUE HAN PUESTO SOBRE LA MESA EL DERECHO A LA PRIVACIDAD DE LOS TRABAJADORES FRENTE A LAS GRABACIONES REALIZADAS POR LA EMPRESA

Los últimos años hemos podido seguir la evolución de estos dos casos en que los Tribunales se han ido pronunciando sobre hechos muy similares:

- En un establecimiento comercial se detectan irregularidades que hacen **sospechar de la existencia de hurtos** por parte de alguno/s de los trabajadores;
- Para esclarecer los hechos y descubrir a los culpables, **la empresa instala cámaras de videovigilancia**, o bien sin avisar expresamente a los trabajadores (así sucede en el caso de una famosa cadena de ropa juvenil, caso que ya fue objeto de comentario hace unos meses en

estas páginas), o bien avisando sólo de la existencia de las cámaras visibles, pero sin indicar que existen además cámaras ocultas (este es el caso que hoy nos ocupa, correspondiente a una importante cadena de supermercados);

- Las imágenes captadas por las cámaras permiten **detectar** a los trabajadores que, mediante diversos mecanismos, estaban realizando o facilitando los hurtos, prueba que es utilizada por las empresas para aplicar **despidos disciplinarios**;
 - Los trabajadores despedidos **reclaman contra un despido que consideran que debe recalificarse como improcedente al haberse basado en grabaciones captadas sin su conocimiento y sin su consentimiento, por lo que han constituido una vulneración de su derecho a la privacidad.**
- Como decimos, en ambos casos, la

cuestión se plantea en torno a **cómo deben coordinarse dos derechos aparentemente contrapuestos**. En un lado de la balanza, el derecho de los trabajadores a su intimidad, derecho que puede entenderse vulnerado cuando la empresa instala cámaras de videovigilancia para captar y grabar sus movimientos y actuaciones. Este derecho viene reconocido a nivel interno por los artículos 18 y 33 de la Constitución (entre otros). En el otro lado de la balanza, el derecho del empresario a utilizar medidas de vigilancia sobre la plantilla, derecho que le reconoce la legislación laboral (artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores) siempre que tales medidas no vulneren la dignidad y respeten los derechos fundamentales en juego.

Como veremos enseguida, en la inclinación de esta balanza aparece como elemento esencial para la jurisprudencia el conocimiento o no, por parte de los trabajadores, de la existencia de estas cámaras.

II.- LA EVOLUCIÓN DEL CASO DE LAS CAJERAS DEL SUPERMERCADO: LA RESOLUCIÓN FAVORABLE A LAS TRABAJADORAS DEL TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS

La resolución de la Gran Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos que comentamos en estas líneas tiene su origen en unos hechos sucedidos en marzo de 2009, cuando en uno de los establecimientos situados en Barcelona de una importante cadena de supermercados se empiezan a detectar descuadres entre ventas e inventario que llegan a ser de hasta 24.000 euros en junio de ese mismo año. La empresa procede a instalar cámaras en el supermercado, avisando a los trabajadores de donde se ubican las cámaras visibles, pero sin informarles de que, junto a éstas, existían otras cámaras ocultas. Las grabaciones obtenidas por estas cámaras ocultas permiten identificar a los trabajadores que estaban cometiendo o facilitando los hurtos, por lo que se procede a su despido disciplinario con base en comportamientos contrarios a la buena fe.

Las trabajadoras recurren y en una primera instancia, el Juzgado de lo Social de Granollers da la razón a la empresa, destacando que la legislación laboral acepta el uso de medidas de vigilancia siempre que no vulneren la dignidad y se apliquen con proporcionalidad, circunstancias que considera que concurren en el presente caso, por lo que considera correcto el despido.

Las afectadas interponen recurso contra esta decisión desestimatoria ante el Tribunal Superior de Justicia, añadiendo como argumento el siguiente: la Ley Orgánica de Protección de Datos de 1999 que era la vigente en aquel momento, obliga a avisar de la existencia de cámaras de videovigilancia y este aviso no se había cumplido. El Tribunal Superior considera, por una parte, que la videovigilancia era necesaria

para detectar a los culpables y que además era proporcionada, ya que estaba limitada en el tiempo y en el espacio. Por otra, en torno a la imposición de aviso por parte de la LOPD, concluye el Tribunal que su falta podría constituir una infracción administrativa por incumplimiento de la legislación en materia de protección de datos, pero no estaba relacionada de ninguna manera con la legalidad o ilegalidad del despido. Las trabajadoras intentan interponer también recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional, que no es admitido.

En el otro caso que ya comentamos en su día en estas mismas páginas, en que se discutía el despido por hurto de una dependiente de una cadena de ropa juvenil, este Tribunal considera suficiente para considerar que ha existido aviso de la grabación también a los trabajadores, la existencia del cartel standard facilitado por la Agencia Española de Protección de Datos en la entrada del establecimiento advirtiendo de la existencia de cámaras.

Siguiendo con nuestro caso del supermercado, la cuestión llega al Tribunal Europeo de Derechos Humanos que, a principios de 2018, concluye que los tribunales españoles no han hecho un análisis correcto del necesario equilibrio entre el derecho a la privacidad

del trabajador y a la vigilancia de la empresa y ello podía suponer una vulneración del artículo 8 de la Convención de Viena, que resulta aplicable al caso, ya que se había grabado a los trabajadores todo el día, sin su conocimiento y sin posibilidad de evitar o eludir la grabación. El Estado español, por su parte, alega en su defensa que el artículo 8 de la Convención de Viena que reconoce este derecho a la privacidad no es aplicable en los casos en que la vulneración se realiza para detectar conductas criminales.

Básicamente, las previsiones de la Convención de Viena, en lo que aquí interesa, pueden resumirse así: las cámaras de vigilancia se admitirán, en general, para prevenir o detectar fraudes o hurtos sólo cuando existan sospechas fundadas; las cámaras secretas solo se admitirán cuando no existan alternativas; el uso de estos sistemas deberá ser siempre temporal.

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos concluye el proceso dando la razón a las trabajadoras y considerando que los tribunales españoles no habían garantizado el equilibrio necesario entre el respeto al derecho a la vida privada de los trabajadores y otros derechos, por lo que se había vulnerado el artículo 8 de la Convención de Viena en sus resoluciones.



III. LA NUEVA RESOLUCIÓN: ¿UNA PUERTA A LA CONFLICTIVIDAD?

Contra la decisión estimatoria de las pretensiones de las trabajadoras, el Estado español pidió la revisión del caso al Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Sorprendentemente, en esta segunda resolución sobre el mismo caso, la Gran Sala del TEDH cambia de criterio y considera correctas las posiciones mantenidas por los tribunales españoles.

Para ello, realiza un exhaustivo análisis de las obligaciones de los Estados a la hora de respetar, hacer respetar y controlar la aplicación de las previsiones de la Convención y la garantía de los derechos de los ciudadanos en el marco de su privacidad. En este sentido, considera el TEDH que existen diferentes formas de asegurar el respeto a la vida privada y las obligaciones del Estado en esta dirección dependerán del aspecto concreto de la vida privada que sea objeto de protección. En el caso de conductas entre individuos que pueden suponer una violación de la privacidad pero no se relacionan con formas delictivas graves, parece que la Convención de Viena deja libertad a los Estados para crear o no una legislación específica para esta protección, así como para verificar que las medidas en vigor son suficientes para procurar suficiente protección de los derechos.

En el caso concreto de la posibilidad de vigilancia por parte del empresario sobre sus trabajadores, el TEDH considera que los Estados también pueden decidir si crear o no legislación específica en la materia y establecer cuáles son las medidas que van a utilizar para proteger estos derechos, pero han de garantizar que la grabación de sus empleados por parte del empresario es una medida proporcionada y que viene acompañada de otras medidas complementarias necesarias para defender a estos empleados de posibles abusos.

Como decíamos, en esta segunda sentencia del TEDH se cambia el criterio mantenido en la primera. En su primera resolución el TEDH concluyó que los tribunales españoles no habían valorado correctamente la proporcionalidad de las videograbaciones y el ataque a la intimidad que suponían. Por el contrario, afirma el TEDH en esta segunda resolución que tal valoración de la proporcionalidad sí se produjo.

Para el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, el juicio de proporcionalidad requiere tener en cuenta o valorar, como mínimo, los siguientes elementos:

1. Si los trabajadores han sido o no **notificados** de la posibilidad de que se adopten medidas de videovigilancia por parte del empleador;
2. La extensión de la grabación por parte del empleador y el **nivel de intrusión** en la privacidad del trabajador que ésta supone. En este sentido se han de tener en cuenta, considera el TEDH, por una parte, el nivel de privacidad del área en que ha de procederse a la grabación, por otra, la limitación del tiempo y del espacio en que se graba así como el número de personas que acceden a las grabaciones;
3. Si el empleador ha aportado **razones legítimas** para justificar la grabación y su extensión, de manera que, cuanto más intrusiva sea la grabación, más fuerte deberá ser la razón que la justifique;
4. Si se podría conseguir la **misma información por la vía** de formas de grabación que no resulten tan intrusivas en los derechos de privacidad de los trabajadores;
5. Se han de valorar las consecuencias de las grabaciones para los trabajadores, teniendo en cuenta **el uso** que hace de ellas la empresa y si se utilizan efectivamente para los fines para los que se había justificado su procedencia;

6. Si se les han reconocido a los trabajadores o no ciertas **medidas de seguridad**, especialmente cuando las grabaciones son especialmente intrusivas, por ejemplo, si se les ha avisado de la existencia de las cámaras y su ámbito de grabación, o se les ha reconocido la posibilidad de formular reclamaciones contra esta decisión.

De su análisis, la Gran Sala del TEDH concluye que todos estos elementos se han valorado y se han apreciado correctamente por parte de los tribunales españoles y que, además, se ha dado respuesta a las obligaciones impuestas al Estado para buscar el equilibrio entre el respeto a la vida privada de los trabajadores, mediante la creación de la correspondiente regulación en materia de protección de datos y la posibilidad de que el empleador utilice su capacidad disciplinaria para asegurar la protección de su propiedad, que se contempla en el Estatuto de los Trabajadores.

La existencia o no de este equilibrio se debe juzgar a partir de los criterios que la jurisprudencia del Tribunal Constitucional junto con otros tribunales han ido elaborando y que obliga a realizar un examen de tres elementos para valorar la procedencia o no de la invasión en la privacidad de los trabajadores que suponen las grabaciones que se desarrollan para conseguir una finalidad que debe ser siempre legítima: si son adecuadas, si son necesarias y si son proporcionales a las circunstancias que concurren en cada caso.

El TEDH concluye que todos estos elementos fueron valorados por los Tribunales españoles en su análisis del caso.

En primer lugar, verificaron que la instalación de las cámaras quedaba justificada por una causa legítima, como era la sospecha de los hurtos a la vista de las pérdidas y descuadres de inventario que se fueron

sucedido durante varios meses y llegaron a ser de 24.000 euros mensuales.

En segundo lugar, analizaron la extensión de las grabaciones y su nivel de intrusión en la privacidad para concluir que tenían un ámbito limitado en relación a las personas y áreas grabadas, y en relación al tiempo durante el que se extendieron las grabaciones, que fue el mínimo necesario para descubrir a los autores. Además, también se ha de destacar que las grabaciones únicamente fueron visualizadas por el director del supermercado, el representante legal de la empresa y el representante de los trabajadores. Es decir, que no fueron compartidas o publicadas ni accesibles a terceros.

También se ha de considerar, en tercer lugar, que las grabaciones se llevaron a cabo en espacios abiertos al público, por lo que la expectativa del trabajador sobre las garantías de su privacidad debe presumirse de nivel bajo. Por el contrario, en espacios de acceso restringido, como las taquillas o los baños, la expectativa del trabajador es que la garantía de su privacidad será total y que no van a producirse grabaciones o violaciones de su intimidad.

Por último, constituye un elemento importante a juicio del TEDH que las imágenes fueron utilizadas exclusivamente para la finalidad para la que se habían planteado: descubrir a los responsables y aplicar las medidas disciplinarias contra ellos.

IV. CONCLUSIÓN

Esta decisión del Tribunal Europeo de Derechos Humanos es muy importante porque viene a sentar las bases que, a partir de ahora, servirán para regular o juzgar el respeto necesario al equilibrio entre, por una parte, el derecho a la privacidad que tienen los trabajadores y por otra, el derecho a controlar y aplicar medidas disciplinarias por parte de las empresas. Se trata de dos derechos cuyo equilibrio es, a menudo, difícil de determinar, por lo que, con toda probabilidad, los criterios que aporta el TEDH en este caso para valorar la adecuación o no de las intromisiones en la privacidad, serán utilizados por los tribunales para juzgar si ha existido o no equilibrio entre ambos derechos.

APUNTES LABORALES

Los tribunales siguen dando la razón a los autónomos societarios: también tienen derecho a acogerse a la tarifa plana.

12

La tarifa plana vigente para nuevos autónomos les permite cotizar en el RETA una cantidad de 60 euros mensuales durante el primer año y acceder a otras bonificaciones en la cotización en los doce meses siguientes. Los organismos competentes de la Seguridad Social han rechazado a los autónomos societarios, es decir, aquellos que constituyen una sociedad y se dan de alta en

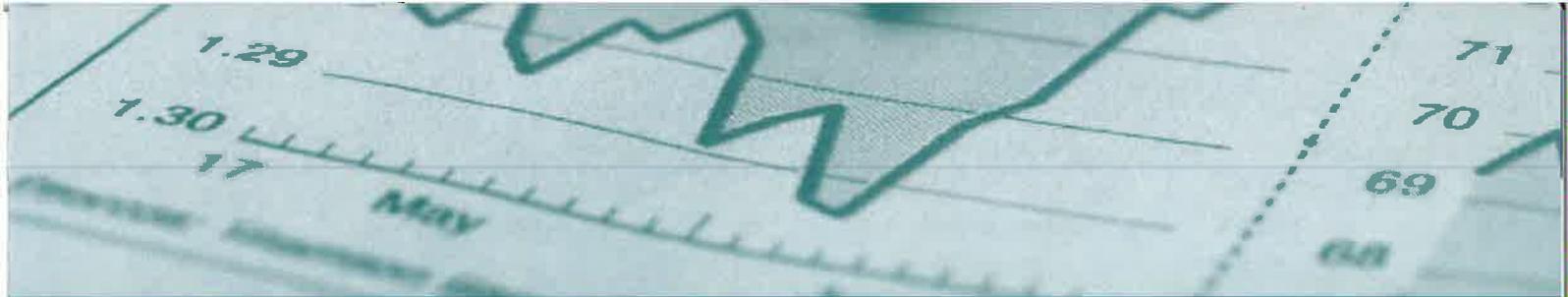
el RETA, la posibilidad de acudir a esta tarifa plana. La razón es que esta posibilidad no se contempla expresamente en la normativa reguladora que, a la hora de hacer referencia a "socios" sólo menciona a los socios de sociedades laborales y de sociedades cooperativas, lo que conduce a la administración a excluir del margen de aplicación de la tarifa plana a los autónomos socios de otros tipos de sociedades.

No obstante, hasta la fecha, las reclamaciones interpuestas por los autónomos societarios solicitando el reconocimiento de esta tarifa plana ante los Tribunales están obteniendo sentencias favorables en que se afirma que no se les puede negar el acceso a este sistema de bonificaciones si cumplen también el resto de requisitos legales.

NORMATIVA LABORAL

Resolución de 3 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2020.

Orden TMS/1066/2019, de 24 de octubre, por la que se modifica la Orden TMS/667/2019, de 5 de junio, por la que se crea el Observatorio para la lucha contra el fraude a la Seguridad Social.



MERCANTIL

Cuestiones prácticas en relación con el cumplimiento de la normativa de protección de datos por las comunidades de propietarios.

Tanto el Reglamento Europeo de Protección de Datos como la normativa española que lo desarrolla, especialmente la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos personales y garantía de los derechos digitales, incorporan novedades en materia de protección de datos personales de clientes, trabajadores, pacientes, miembros... Siempre es útil hacer un repaso de las obligaciones y los derechos que nos afectan en esta materia, tanto desde nuestra posición como meros propietarios, como si nos corresponde ser presidentes o administradores de nuestra comunidad, o nos dedicamos profesionalmente a la administración de fincas.

1.- Las comunidades de propietarios ¿están dentro del ámbito de aplicación de la normativa de protección de datos?

Sí. En la medida en que se trata de entidades que manejan datos personales de personas físicas, sean de los propios copropietarios o de personas trabajadoras, están afectadas por las obligaciones que la legislación impone en materia de tratamiento de datos personales.

2.- ¿Qué obligaciones deberá cumplir la comunidad de propietarios?

Según sus características, la comunidad de propietarios deberá cumplir con las obligaciones que le corresponda, igual que el resto de responsables. Las obligaciones principales podrán ser:

a) Elaboración de un análisis de riesgos: el análisis de riesgos es el documento en que quedan reflejadas las características básicas del tratamiento de datos que realiza la comunidad y en función de ellas, se intenta determinar el riesgo que supone dicho tratamiento. Siempre es aconsejable, aunque sólo sea para diagnosticar que el riesgo es bajo, lo que sucederá en la mayoría de las comunidades de propietarios. Un análisis de elementos diversos como, por ejemplo, el volumen de

datos que la comunidad trata, el tipo de datos que guarda, el ámbito geográfico en que se realiza el tratamiento,... sirven para realizar un acercamiento al nivel de riesgo que este tratamiento entraña, y en consecuencia, determinar las medidas de seguridad aplicables. A mayor volumen de datos tratados, mayor será el riesgo, igual que será mayor cuanto más amplio sea el ámbito geográfico que abarca el tratamiento o si existen transferencias internacionales de datos.

De este análisis también se podría concluir que se tratan datos cuyo tratamiento implica un riesgo adicional, pero en principio, las comunidades de propietarios no suelen tratar este tipo de datos especiales (datos sobre orientación religiosa o sexual, o sobre salud,...). Nuestros datos económicos (números de cuenta bancaria o tarjeta...) a pesar de que a todos nos preocupa que puedan ser tratados o "circular" sin nuestro control, no son datos a los que la normativa conceda especial protección.

b) Elaboración de un registro de actividades de tratamiento: siempre es recomendable disponer de un registro de actividades de tratamiento en que consten ordenadamente las actividades de tratamiento que se realizan,

quienes son los encargados de éste tratamiento, qué tratamientos realizan, cuáles son las medidas de seguridad que habría que implementar y cómo se garantiza un seguimiento de las mismas...

Las actividades de tratamiento (antiguos "ficheros") más típicas que podremos encontrar en una comunidad de propietarios probablemente serán tres (aunque pueden ser menos o más, por supuesto).

Por una parte, el tratamiento de datos de "propietarios", que hará referencia a la gestión necesaria de los datos de los propietarios a efectos de que la comunidad pueda funcionar.

Por otra, podemos encontrar el tratamiento referente a los "trabajadores" o al "personal" en aquellos casos en que la comunidad tenga trabajadores contratados laboralmente. Estos trabajadores han de firmar un documento concreto que les obliga a garantizar la confidencialidad de aquellos datos que conozcan por el puesto desempeñado. Por su parte, la comunidad que les contrata ha de cumplir con la obligación de informarles de sus derechos en materia de protección de datos, las finalidades de su uso, así como de los demás extremos a que obligue la ley en la medida

en que son personas físicas cuyos datos personales estamos tratando.

En tercer lugar, será habitual encontrar registros de "videovigilancia" cuando la comunidad dispone de cámaras de seguridad que graban tanto accesos, como parkings, zonas comunitarias interiores, portales, etc. La existencia de estas grabaciones obliga a colocar los indicativos correspondientes publicados por la Agencia Española de Protección de Datos en su web y que indican que aquella zona está siendo grabada, ya que la imagen de la persona es un dato personal y su grabación es una forma de tratamiento que requiere el conocimiento por parte de los afectados. También estos carteles han de indicar que el responsable del tratamiento es la comunidad de propietarios, y dar la información referente a la dirección a la que dirigirse para ejercer los derechos de acceso, etc., que normalmente será la del administrador o la del presidente.

c) La comunidad, como cualquier otro responsable, debe garantizar el derecho de información de sus propietarios, trabajadores u otros, indicándoles qué uso se hace de sus datos, bajo qué legitimación, etc. En el caso de las comunidades, la legitimación para el tratamiento de los datos deriva del cumplimiento de una obligación legal, como es la Ley de Propiedad Horizontal, por lo que no es necesario que cada propietario preste su consentimiento para que la comunidad trate sus datos. Tampoco será necesario ese consentimiento cuando se trate de datos de videovigilancia, ya que el tratamiento cumple una misión de interés público que es garantizar la seguridad de personas, bienes e instalaciones. Cada propietario puede alegar un interés legítimo para conocer los datos del resto de propietarios, pero eso no legitima para conocer absolutamente todos los datos que la comunidad pueda disponer de cada uno de ellos. Por ello, en aquellos casos en que se deba facilitar información contable o de gestión de la comunidad para su control por los propietarios,

los datos incorporados a dicha comunicación deben ser los mínimos necesarios para poder ejercer la finalidad para la que los datos se entregan: el control de la gestión. Facilitar datos referentes a las cuentas corrientes de los vecinos o sobre si tienen una discapacidad, u otras circunstancias económicas o personales que no sean imprescindibles para poder ejercer el control, no está permitido.

La comunidad, como cualquier otro responsable, debe garantizar el derecho de información de sus propietarios, trabajadores u otros, indicándoles qué uso se hace de sus datos, bajo qué legitimación, etc.

Por tanto, **esta información no necesaria no debería transmitirse y para evitarlo, se debería organizar la documentación de forma que la accesible para el ejercicio de este derecho de control no contenga datos personales más allá de los estrictamente imprescindibles.** El mismo criterio de comunicación de datos mínimos debe respetarse, por ejemplo, en el caso de las entidades de crédito: es necesario que la entidad conozca quienes son los apoderados de la comunidad o sus representantes, pero para conseguir que los conozca no es necesario darle acceso a todos los datos de todos los propietarios o al libro de actas completo con todos los datos allí contenidos.

d) Bien por la propia comunidad directamente, o bien a través del administrador, o de otro profesional, la comunidad de propietarios está obligada a atender los derechos de acceso, rectificación, cancelación, portabilidad,... ejercidos por vecinos, trabajadores,... o cualquier otro interesado, en el plazo establecido. En todos aquellos casos en que la comunidad facilite los datos de los propietarios o de los trabajadores o cualesquiera otros dentro de su responsabilidad a

terceros, ha de valorar si se trata de una entrega bajo la figura del **encargo de tratamiento** y de ser así, firmar con este encargado el correspondiente clausulado de acuerdo con lo previsto por la legislación en vigor. Por ejemplo, en aquellas comunidades que disponen de un administrador profesional, éste actuará como encargado de tratamiento ya que la comunidad le dará acceso a los datos personales de los vecinos, sí, pero con la única finalidad de que este administrador pueda prestar un servicio a la comunidad, como es la gestión de la misma.

Como regla general, todos aquellos casos en que exista una transmisión de datos a un tercero con la única finalidad de que éste preste un servicio a la comunidad, debe firmarse este contrato de encargado de tratamiento. Por ejemplo, la comunidad contrata a una empresa instaladora que se va a encargar del mantenimiento y revisión de las calderas o de otra instalación en cada una de las viviendas y para ello necesita la identificación de cada uno de los propietarios y su teléfono. A través del contrato de encargado de tratamiento, la empresa instaladora se obliga a utilizar estos datos personales exclusivamente para la prestación del servicio contratado por la comunidad (es indiferente que luego pague la comunidad o cada propietario a estos efectos), pero no para otros fines. Si tras la firma de este contrato de encargo de tratamiento, esta empresa instaladora me llama por teléfono, aprovechando que se lo ha dado la comunidad, por ejemplo, para informarme de los servicios que ofrece la empresa y de una oferta que tienen para cambiar el baño, está claro que esta empresa se ha "extralimitado" en el uso que, por contrato, podía hacer de mis datos, y en consecuencia, su actuación no es legal.

e) Otra de las obligaciones que impone la normativa a ciertos responsables es el nombramiento de un delegado de protección de datos, pero las comunidades de propietarios no están en la lista de

sujetos obligados a su creación, ahora bien, son libres de decidir la creación de esta figura si quieren.

f) La última obligación importante que incumbe a las comunidades de propietarios es la implementación de todas las **medidas de seguridad** necesarias para garantizar la confidencialidad en el tratamiento de los datos y evitar su uso inadecuado o al margen de la legislación.

legal, por lo que son perfectamente legales en relación a la normativa de protección de datos. Por ello, en ninguno de los dos casos, ni siquiera en el primero referente a la publicación de los datos de los vecinos deudores, se requiere su consentimiento para proceder a esta comunicación.

Ahora bien, tanto en estos casos como en cualquier otro en que la transmisión de información

de datos de los deudores en este supuesto, los datos comunicados deben ser los mínimos.

Por otra parte, también es importante señalar que esta convocatoria se envía solo a los propietarios, por lo que son éstos los únicos sujetos que la ley contempla que pueden acceder a esta información. En este sentido, cualquier otra forma de convocatoria de la junta que incorpore esta información de



3.- ¿Los datos o la lista de los propietarios que tienen deudas con la comunidad pueden comunicarse?

La Ley de Propiedad Horizontal prevé cómo deben convocarse las juntas de propietarios e indica que dentro de la convocatoria deberá indicarse quienes son los propietarios que tienen deudas vencidas pendientes con la comunidad. También en las actas de las juntas se han de incorporar ciertos datos personales de los propietarios que, en el momento de entregarse a cada uno de ellos, pasan a ser conocidos por el resto. Se trata en ambos casos de comunicaciones de datos personales que la comunidad realiza al amparo de una previsión

quede cubierta por una ley, se ha de ser cautos, ya que la cobertura legal solo alcanza a los datos estrictamente necesarios o que la ley contempla en cada caso. La cobertura legal no se extiende a la transmisión de todos los datos.

Por ejemplo, acabamos de afirmar que la ley ampara que en una convocatoria de junta se indique el nombre de los propietarios deudores, por tanto, incorporar esta información es legal, pero no lo sería, pongamos por caso, acompañar los datos de los deudores con otros datos como, su puesto de trabajo, sus datos bancarios o si disponen de una discapacidad reconocida. Aunque la ley ampare la comunicación

de los deudores y sea accesible por terceros no estaría admitida por la legislación de protección de datos.

Por ejemplo, respeta la normativa el envío personalizado de la convocatoria de la junta a los propietarios en que se incorpora la lista de los propietarios deudores. También lo respeta la convocatoria a través de la intranet de la comunidad con acceso exclusivo mediante usuario y contraseña por parte de los vecinos. Por el contrario, no sería conforme a la ley una convocatoria que incorpore el listado de deudores y se cuelgue en la web abierta pública de la comunidad o en un tablón de anuncios del portal, ya que en ambos casos se está dando acceso

ilimitado a la información a terceros que nada tienen que ver con el funcionamiento de la comunidad ni son sus miembros.

Por último, también se ha de marcar la cobertura legal para esta comunicación de datos de deudores, que finaliza precisamente con su comunicación en la convocatoria de la Junta. Esto significa que no queda cubierta por la ley de propiedad horizontal la comunicación de estos datos fuera del caso concreto de la convocatoria. Por ejemplo, no se permite la comunicación periódica de los datos de los vecinos deudores una vez al mes para informar sobre las cantidades pendientes de cobro o cada vez que se envíe información contable. La cobertura legal solo se extiende a la comunicación en la convocatoria de la junta.

4.- ¿Pueden los propietarios acceder a todos los datos personales de los trabajadores?

En las cuentas de la comunidad aparecerán los gastos correspondientes a salarios y cotizaciones de los trabajadores contratados por ésta, de manera que si un copropietario revisa esta documentación, accederá a la información de los trabajadores. Este acceso es correcto, pero no legítimo para incorporar junto a su nombre otros datos que carecen de trascendencia a efectos de que los propietarios conozcan la cifra de gastos. Por ejemplo, no quedaría cubierto el acceso a la información sobre si el trabajador está afiliado a un sindicato o no, si tiene una discapacidad, o cuales son sus datos bancarios. Facilitar estos datos excede de la información que es necesaria para el control que deben ejercer los propietarios, para el que es suficiente con informar nombre y apellidos, puesto de trabajo y remuneración.

5.- Vigilancia y grabación de imágenes: ¿qué requisitos debe cumplir?

Las cámaras de seguridad sólo pueden instalarse en zonas comunes y no pueden grabar la vía pública



(salvo lo estrictamente necesario para el control de accesos), ni tampoco las propiedades de terceros. Las grabaciones solo podrán ser visualizadas por las personas autorizadas por la comunidad y la Agencia de Protección de Datos prohíbe que sean accesibles por los vecinos mediante canal de televisión comunitario. En caso de que sean accesibles a través de internet, el acceso será restringido mediante usuario y contraseña, igualmente solo a las personas autorizadas. Los videoporteros no están sometidos a las mismas reglas que las cámaras, ya que nos encontramos, por una parte, ante tratamientos realizados por personas físicas en el ámbito exclusivamente doméstico, y por otra, a que normalmente solo sirven para visualizar pero no graban las imágenes, por tanto, no son datos que puedan correr riesgo de comunicación, etc.

En el caso de videoporteros que sí graben imágenes de forma constante y que sean accesibles a través de internet o por otras vías y especialmente cuando su objeto de grabación alcance el portal y/o la vía pública colindante, entonces sí que deberán estar sujetos a los mismos requisitos que las cámaras de videovigilancia. Lo mismo sucederá cuando el videoportero o cualquier otra forma de cámara permite reproducir las imágenes de lo que sucede en el portal. En estos casos se puede considerar que las grabaciones exceden del ámbito

puramente personal o doméstico y, en consecuencia, sí quedarán sujetas a la normativa de protección de datos.

El hecho de que la comunidad contrate con otra empresa la prestación del servicio de videovigilancia externo o la instalación de las cámaras por un tercero, no exime a la comunidad del cumplimiento de la legislación de protección de datos.

En todo caso, las imágenes se conservarán durante un plazo máximo de un mes desde su captación. Las imágenes que se utilicen para denunciar delitos o infracciones se acompañarán a la denuncia y será posible su conservación para ser entregadas a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad o a los Juzgados y Tribunales que las requieran. No podrán utilizarse para otro fin. La petición de imágenes por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad se realizará en el marco de actuaciones judiciales o policiales, que serán las que legitimarán su entrega.



CALENDARIO FISCAL

Selección de fechas principales

ENERO 2020

Hasta el día 20:

RENTA Y SOCIEDADES

Retenciones e ingresos a cuenta

Diciembre 2019: **Grandes Empresas:** 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230
Cuarto Trimestre 2019: 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 136, 210, 216

Hasta el día 30:

RENTA

Pagos fraccionados Renta

Cuarto trimestre 2019:

Estimación directa: 130
Estimación objetiva: 131

IVA

Diciembre 2019: **Autoliquidación:** 303
Diciembre 2019: **Declaración de operaciones incluidas en los libros registro del IVA e IGIC:** 340
Diciembre 2019: **Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias:** 349
Cuarto trimestre 2019: **Autoliquidación:** 303
Cuarto trimestre (o año 2019): **Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias:** 349
Resumen anual 2019: 390

Hasta el día 31:

RENTA Y SOCIEDADES

Resumen anual de retenciones e Ingresos a cuenta 2019: 180, 190, 193
Declaración informativa entidades en atribución de rentas 2019: 184

FEBRERO 2020

Hasta el día 20:

RENTA Y SOCIEDADES

Retenciones e Ingresos a cuenta:

Enero 2020: **Grandes empresas:** 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230

IVA

Enero 2020: **Declaración de operaciones intracomunitarias:** 349

Hasta el día 29:

IVA

Enero 2020: **Autoliquidación:** 303
Declaración anual de operaciones con terceros Año 2019: 347

MARZO 2020

Hasta el día 20:

RENTA Y SOCIEDADES

Retención e ingresos a cuenta

Febrero 2020: **Grandes empresas** 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230

IVA

Febrero 2020: **Declaración de operaciones intracomunitarias** 349

Hasta el día 30:

IVA

Febrero 2020: **Autoliquidación:** 303

CALENDARIO LABORAL

AÑO 2020

COMUNIDADES AUTÓNOMAS Fecha de las fiestas	ANDALUCÍA	ARAGÓN	ASTURIAS	ILLES BALEARAS	CANARIAS (1)	CANTABRIA	CASTILLA- LA MANCHA	CASTILLA Y LEÓN	CATALUNA (2)	COMUNITAT VALENCIANA	EXTREMADURA	GAUCIA	MADRID	MURCIA	NAVARRA	PAIS VASCO	LA RIOJA	CIUDAD DE CEUTA	CIUDAD DE MELILLA
Enero 1 Año Nuevo 6 Epifanía del Señor	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
Febrero 28 Día de Andalucía	***																		
Marzo 19 San José 13 Estatuto de Autonomía de la Ciudad de Melilla							**			**					**	**			***
Abril 9 Jueves Santo 10 Viernes Santo 13 Lunes de Pascua 23 San Jorge / Día de Aragón 23 Fiesta de Castilla y León			**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
Mayo 1 Fiesta del Trabajo 2 Día de la Comunidad de Madrid 30 Día de Canarias		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	***	*	*	*	*	*	*
Junio 9 Día de la Región de Murcia 9 Día de La Rioja 11 Corpus Christi 24 San Juan							***	*	***	***		***		***			***		
Julio 25 Santiago Apóstol / Día Nacional de Galicia 28 Día de las Instituciones de Cantabria 31 Fiesta del Sacrificio - Eidul Adha 31 Fiesta del Sacrificio - Aid El Kebir						***								**				***	***
Agosto 15 Asunción de la Virgen	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Septiembre 2 Día de Ceuta 8 Día de Asturias 8 Día de Extremadura 11 Fiesta Nacional de Cataluña 15 La Bien Aparecida			***			***		***	***	***	***							***	***
Octubre 9 Día de la Comunitat Valenciana 12 Fiesta Nacional de España	*	*	*	*	*	*	*	*	*	***	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Noviembre 2 Lunes siguiente a Todos los Santos	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
Diciembre 7 Lunes siguiente al Día de la Constitución Española 8 Inmaculada Concepción 25 Natividad del Señor 26 San Esteban	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**

CÓDIGOS DE LAS FIESTAS:

- Fiesta Nacional no sustituible (*)

- Fiesta Nacional respecto de la que no se ha ejercido la facultad de sustitución (**)

- Fiesta de la Comunidad Autónoma (***)

La lotería de navidad se moderniza

La lotería de Navidad apareció en la época de las Cortes de Cádiz como una manera de recaudar mayores ingresos públicos sin aumentar la presión fiscal con la creación de nuevos tributos o el aumento de los vigentes. Desde su creación, la verdad es que ésta ha sido su principal función, aunque resulte duro reconocer este afán meramente recaudatorio a algo que tiene un peso tan emocional y nostálgico para la mayoría.

El primer sorteo de la lotería de Navidad parece que se celebró el diciembre de 1811. Lo que es seguro es que entonces no se podía cumplir con la costumbre con que hemos crecido muchos de niños: sentarnos frente al televisor aquel primer día de vacaciones de Navidad a ver como aquellos otros niños con su voz aguda cantaban

una y otra vez la misma musiquita. Incluso cambiada la moneda, a muchos aquella tonada nos traslada irremediabilmente a la infancia...

El nombre de "Sorteo de Navidad" se incorporó en diciembre de 1892 y el primer premio estaba dotado con 8.000 pesetas. Previamente ya existía un sorteo que se había creado por el Marqués de Esquilache.

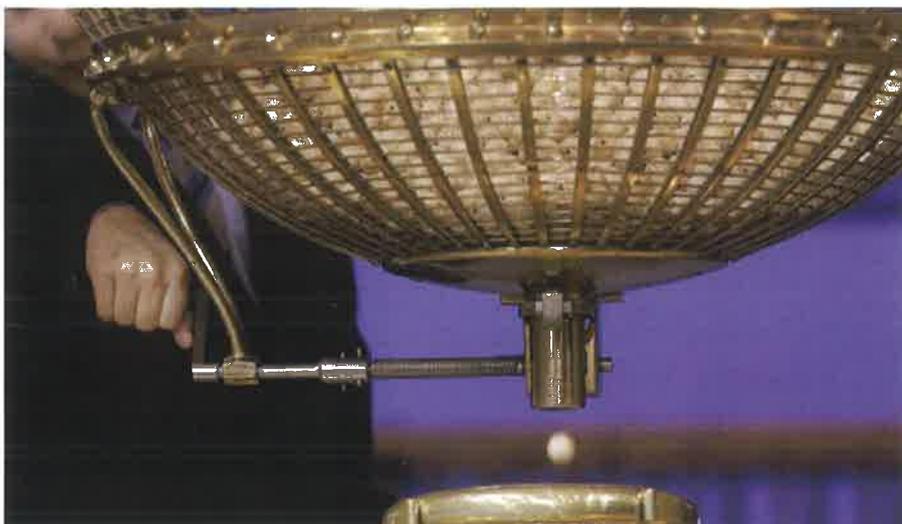
El sistema de bombos con el que hoy se desarrolla el sorteo se incorporó en 1913, pero ya antes eran los niños del Colegio de San Ildefonso los que cantaban los premios.

El año 1984 fue el primero en que las niñas de San Ildefonso comenzaron a participar en el sorteo y cantar números.

Si nos paramos a pensar son muchas las costumbres y anécdotas vinculadas a la lotería en general y a la lotería de Navidad en concreto, y algunas de ellas las hemos hecho tan nuestras que ni las racionalizamos: quién no ha comprado lotería en un destino de vacaciones con la sensación de que, al comprar así, fuera de casa, las posibilidades de que el número toque aumentan (aunque matemáticamente son las mismas); quién no ha compartido un número con la familia, los amigos, los compañeros, ... siempre con esa sensación del "por si acaso" toca; quién no se ha gastado el dinero del premio en irse a comer con los que se compartía el décimo...; sin entrar en todas las elaboraciones que nos hacemos sobre los números bonitos y feos, con más o menos probabilidades de salir, todo ello sin base científica alguna (al menos, que yo conozca).

Hay cosas que no cambian. Otras sí. Las formas y tipologías de juegos han aumentado exponencialmente en los últimos años gracias a las posibilidades de conexión permanente y el anonimato que facilita internet.

En el caso de la lotería, una reciente Sentencia ha considerado que su venta on line por parte de la Sociedad de Loterías y Apuestas del Estado supone una competencia desleal para el resto de distribuidores por lo que quizá en breve ya no podrá hacerlo.



Hemeroteca - titulares

Lagarde anuncia una revisión estratégica de la política monetaria del BCE
Expansión, 22/11/2019

El aumento del consumo y las exportaciones evitan la recesión de Alemania
Cinco días, 22/11/2019

La economía mundial crecerá en 2019 y 2020 al ritmo más bajo desde la Gran Recesión, según la OCDE
El País, 22/11/2019

invierno



PKF en España

Barcelona

PKF-Audiec, S.A.P.

Av. Diagonal, 612, 7-11

08021 Barcelona

Tel.: + 34 93 414 59 28

Fax: +34 93 414 02 48

www.pkf.es

Zaragoza

CB Auditores y Asesores, S.L.

Antonio Candalija, 8, Pral, dcha.

50003 Zaragoza

Tel.: + 34 976 39 15 18

Fax: + 34 976 29 46 53

www.pkf.es

Oficinas en: Bilbao, Málaga, Madrid y Palma de Mallorca