

# Boletín

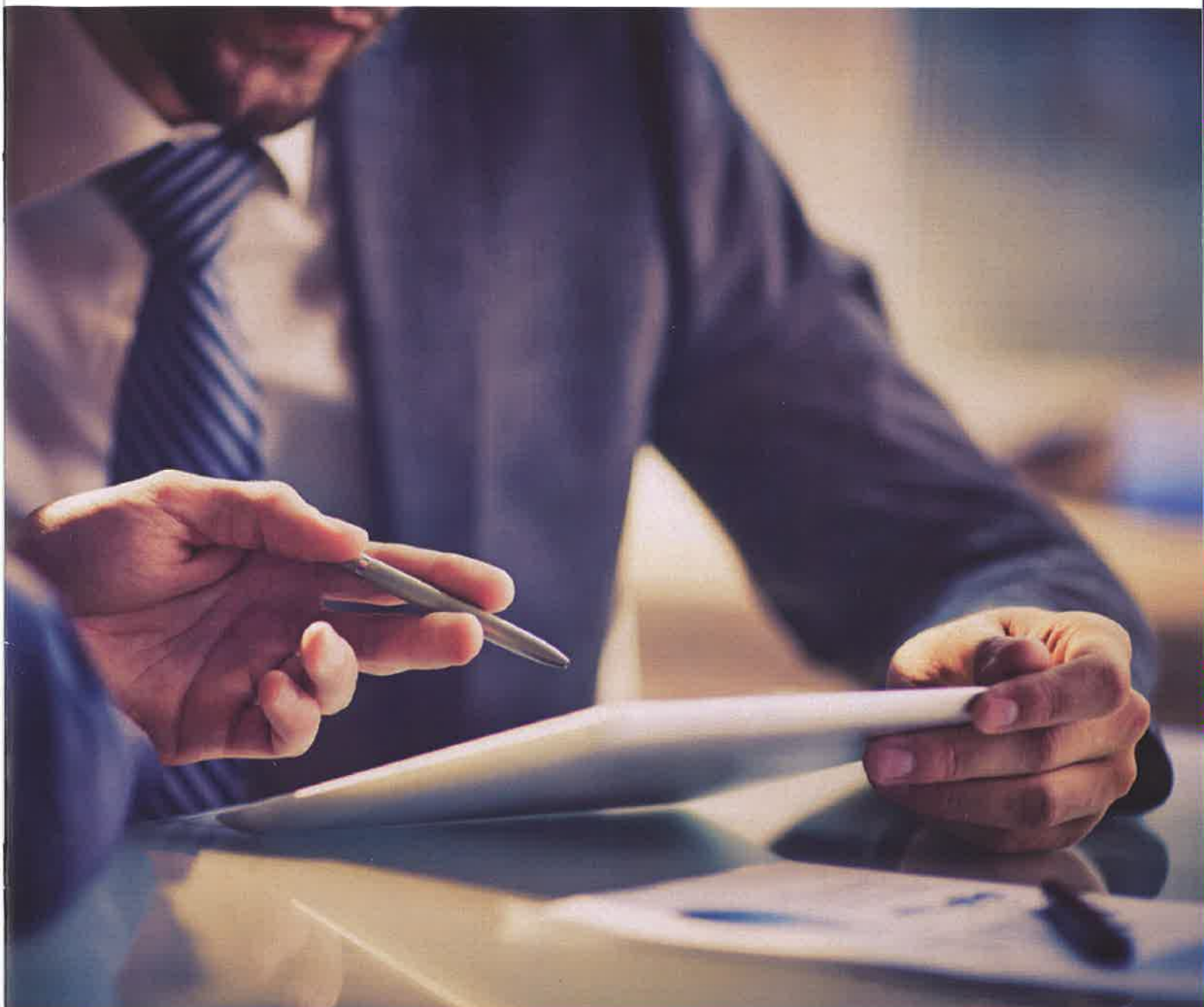
Revista periódica de información fiscal, laboral y mercantil

SEPTIEMBRE 2018

*Editorial, 3 | Fiscal, 4 | Laboral, 9  
Mercantil, 14 | Calendario Fiscal, 18*

**El artículo destacado**

*Novedades en el IRPF incorporadas  
por la Ley de Presupuestos*



# PKF

# Hoy hablamos de ...

## Nuevo modelo de declaración informativa sobre los alquileres turísticos



obligando a éstas, por ejemplo como hace Cataluña, a indicar el número asignado en el Registro de Turismo como vía para conocer las viviendas que se están ofreciendo en esta modalidad y controlarlas.

Y...

... Ahora llega el turno a la regularización fiscal. El Real Decreto 1070/2017, de 29 de diciembre crea la nueva obligación de "informar sobre la cesión de uso de viviendas con fines turísticos" y, por su parte, la Orden 544/2018, de 24 de mayo, crea el Modelo 179, Declaración informativa trimestral de la cesión de uso de viviendas con fines turísticos.

La irrupción de internet en el mercado turístico ha convertido el alquiler con fines turísticos entre particulares, una actividad que, a menudo, era puntual o reducida al entorno más cercano a través de la comercialización "boca-oreja", en un negocio que mueve cantidades ingentes de dinero que no siempre quedan sujetas al impuesto

La comercialización ha pasado a ser planetaria y se ha automatizado hasta el punto de que modernos mecanismos de acceso con contraseña permiten acceder exclusivamente al inquilino temporal a la llave de una vivienda sin ni siquiera ver físicamente en ningún momento al propietario o gestor de la misma.

Ciertas plataformas han sido pieza clave en este crecimiento exponencial al ser el instrumento de contacto virtual entre oferta y demanda.

Desde otros sectores del alojamiento turístico, como el hotelero, se ha visto como esta oferta alternativa no siempre controlada o regulada se ha convertido en una fuente importante de competencia.

Las Comunidades Autónomas, en el ejercicio de la competencia que tienen asumida en el ámbito de la ordenación del turismo en su territorio, llevan ya años intentando enfocar el crecimiento desmesurado de esta forma de alquiler turístico ofrecido a través de plataformas,

### ¿Quién debe presentar el Modelo 179?

Las entidades que, constituidas como plataformas colaborativas, intermedien entre los cedentes y cesionarios del uso de viviendas con fines turísticos a título oneroso y gratuito.

Por tanto, no obliga ni a los contribuyentes que perciben el rendimiento, ni al propietario del inmueble.

Otoño

## OTOÑO, CON CAMBIOS LEGISLATIVOS

En este número nos hacemos eco de las novedades que ha incorporado la Ley de Presupuestos Generales del Estado en el IRPF. Nuevas deducciones familiares entre las que queremos destacar la posibilidad que se reconoce a las madres trabajadoras por cuenta propia o por cuenta ajena que tengan derecho a la aplicación de la deducción por maternidad, de aplicar una deducción adicional por gastos de guardería con el límite de 1000 euros anuales. Ante su apariencia de mera deducción fiscal, se trata de una medida más compleja que tendrá efectos en diversos ámbitos. **Evidentemente se crea con un objetivo directo orientado a facilitar o animar la combinación de la maternidad y el trabajo de las mujeres, tratando de motivar su permanencia en el mercado laboral frente al abandono del mismo que, a menudo, supone el nacimiento de un hijo.** El mantenimiento de la mujer en su puesto de trabajo ayuda al grupo social en forma de cotizaciones e impuestos. Pero además, el hecho de exigir que el gasto se realice en el entorno de una entidad educativa que puede ser una guardería o un centro de educación infantil puede generar una demanda creciente de plazas en estos centros y ayudar a crear puestos de trabajo en estas instituciones, puestos de trabajo que, como sabemos, serán también mayoritariamente femeninos. **La deducción puede ser un revulsivo para sustituir el cuidado informal familiar, mayoritariamente ofrecido por las abuelas y abuelos, por el oficial.** Habrá que esperar a ver qué efectos produce esta nueva medida.

El espacio limitado nos ha llevado a centrarnos en las novedades de este impuesto, pero no se pueden pasar por alto las novedades incorporadas en el marco del IVA o del Impuesto sobre Sociedades que la Ley de Presupuestos también incorpora. En el primero, **rebajas de los tipos impositivos que afectan directamente al bolsillo de los ciudadanos.** Por una parte, la rebaja del 21 % al 10 % en el IVA aplicable a la entrada a salas de cine. Por otra, en relación a los servicios prestados a personas dependientes en centros con prestación económica vinculada, se suaviza el requisito referente al porcentaje del precio vinculado, de manera que será mayor el número de beneficiarios que pasarán a pagar el 4% de IVA.

**A nivel laboral también se incorporan cambios importantes. Para los trabajadores del sector público se fija la jornada en 37,5 horas y la tasa de reposición en el 100%. También la LPGE recoge la revalorización de las pensiones.** Se aumentan las bases de cotización máximas, y para el caso de los autónomos, su base mínima queda establecida en 1.199,10 €/mes cuando cumplan ciertas condiciones en relación a la contratación de trabajadores. Para los trabajadores fijos discontinuos, tan habituales en sectores como el comercio o el turismo, se prevén bonificaciones en la cuota de la Seguridad Social de hasta el 50 % con ciertos requisitos de prolongación de su actividad productiva a lo largo del año.

**Y no podemos olvidar el incremento de una semana para el permiso de paternidad que pasa de cuatro a cinco semanas.** Se prevé la posibilidad de que esta quinta semana pueda disfrutarse de forma separada de las otras cuatro dentro de los nueve meses siguientes al parto. También se incorpora la posibilidad de que este permiso se disfrute en jornada completa o en jornada parcial en un mínimo del 50 %.

En fin, que nos llega el otoño con cambios legislativos importantes a tener en cuenta. Ojalá que nos coja a todos llenos de energía.

# EDITORIAL

SEPTIEMBRE 2018

# FISCAL

## Novedades en el IRPF incorporadas por la Ley de Presupuestos

El pasado 4 de julio el BOE publicaba la Ley de Presupuestos Generales del Estado (en adelante, LPGE) para 2018. Su Título VI incorpora novedades aplicables en numerosos impuestos: Impuesto sobre la Renta, sobre Sociedades, IVA, Impuestos Especiales... así como otras medidas que de forma indirecta también afectan a la regulación fiscal, como las cuantías del IPREM, por ejemplo. Entre todas ellas, **comentaremos en las próximas páginas las novedades en el IRPF, muchas de ellas ya vigentes en 2018**, por lo que nos interesan para saber si van a ayudar o no a reducir nuestra cuenta con Hacienda por los rendimientos que estamos obteniendo a lo largo de este ejercicio.



Ahora el nivel de rendimiento neto para acceder a la reducción se eleva y queda fijado en **16.825 euros**, ampliando con ello el número de personas trabajadoras que se verán beneficiadas por ella, aunque se mantiene la exigencia de no obtener rentas distintas del trabajo en cuantía superior a 6.500 euros, excluidas las exentas, para poder aplicarla.

Las cantidades a reducir serán a partir de ahora las siguientes:

- a) Contribuyentes con rendimientos netos del trabajo **iguales o inferiores a 13.115 euros**: reducción de **5.565 euros** anuales.
- b) Contribuyentes con rendimientos netos del trabajo comprendidos **entre 13.115 y 16.825 euros**: reducción de **5.565 euros menos el resultado de multiplicar por 1,5 la diferencia entre el rendimiento del trabajo y 13.115 euros anuales**.

Por tanto, además de ampliar el número de beneficiarios de la reducción, al elevar su límite de aplicación, también merece la pena destacar que las cantidades a reducir aumentan. Así, por

ejemplo, un contribuyente con un rendimiento neto del trabajo de 11.250 euros podía reducirse 3.700 euros con la regulación anterior, y ahora pasará a reducirse 5.565 euros. Casi 2.000 euros adicionales de rendimiento que ahora quedarán fuera de tributación por aplicación de esta reducción. Este cambio normativo es aplicable ya en 2018, pero se recogen reglas especiales para el cálculo de la reducción en este ejercicio.

### b) Retenciones sobre los rendimientos del trabajo

La LPGE modifica las retenciones sobre los rendimientos del trabajo, pero como esta ley entra en vigor el 5 de julio, distingue entre las retenciones realizadas sobre los rendimientos satisfechos antes de esta fecha, a los que se aplicará la regulación vigente a 31 de diciembre de 2017, y los rendimientos generados tras la entrada en vigor de la LPGE, a los que se aplicarán las tablas correspondientes.

Se incrementan los límites cuantitativos excluyentes de la obligación de retener que quedan de la siguiente manera:

### 1.- NOVEDADES EN LA TRIBUTACIÓN DE LOS RENDIMIENTOS DEL TRABAJO

#### a) Reducción por la obtención de rendimientos del trabajo

La Ley del IRPF ya contemplaba una reducción para aquellos contribuyentes con rendimientos netos del trabajo inferiores a 14.450 euros.

Situación del contribuyente	N.º de hijos y otros descendientes		
	0 — Euros	1 — Euros	2 o más — Euros
1.ª Contribuyente soltero, viudo, divorciado o separado legalmente	—	15.168	16.730
2.ª Contribuyente cuyo cónyuge no obtenga rentas superiores a 1.500 euros anuales, excluidas las exentas	14.641	15.845	17.492
3.ª Otras situaciones	12.643	13.455	14.251

Se introducen unos límites cuantitativos excluyentes de la obligación de retener aplicables para el caso de pensiones o haberes pasivos de Seguridad Social o prestaciones o subsidios por desempleo:

Situación del contribuyente	N.º de hijos y otros descendientes		
	0 — Euros	1 — Euros	2 o más — Euros
1.ª Contribuyente soltero, viudo, divorciado o separado legalmente	—	15.106,5	16.451,5
2.ª Contribuyente cuyo cónyuge no obtenga rentas superiores a 1.500 euros anuales, excluidas las exentas	14.576	15.733	17.386
3.ª Otras situaciones	13.000	13.561,5	14.184

La LPGE contempla también ciertos criterios para la regularización de las retenciones en 2018 al producirse el cambio de normativa precisamente a la mitad del ejercicio.

## 2.- DEDUCCIONES EN EL ÁMBITO FAMILIAR

### a) Nueva deducción para madres trabajadoras por gastos de guardería

Nos aventuramos a afirmar que será una de las novedades estrella en la declaración de la Renta del próximo año por su amplio ámbito de aplicación.

La deducción por maternidad se mantiene y se seguirá aplicando en los mismos términos vigentes hasta ahora: se la podrán aplicar las madres (excepcionalmente los padres o tutores en caso de custodia exclusiva...) que realicen un trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia y tengan un hijo menor de tres años.

Se mantiene la cuantía de la deducción en 100 euros mensuales hasta que el niño tenga 3 años por cada mes en que se cumplan simultáneamente todos los requi-

sitos establecidos legalmente, y se seguirá admitiendo la posibilidad de su abono anticipado. Todo esto queda igual.

La novedad que incorpora la LPGE es que, con efectos desde 1 de enero de 2018, **las madres trabajadoras que tienen derecho a acceder a la deducción por maternidad podrán ahora aplicar una segunda deducción en caso de que hayan incurrido en gastos de guardería o centros de educación infantil para el cuidado de sus hijos.**

El límite de la deducción por estos gastos se fija en 1.000 euros anuales y, a la espera del desarrollo reglamentario, la LPGE no establece expresamente la posibilidad de abono anticipado de esta deducción por gastos de guardería. Para el cálculo de las cantidades pagadas por este concepto que dan derecho a la deducción no se tendrán en cuenta ni las cantidades subvencionadas (que la madre paga pero luego re-

cupera de la administración) ni los pagos que se consideren rendimientos del trabajo exentos.

*Las madres trabajadoras que tienen derecho a acceder a la deducción por maternidad podrán ahora aplicar una segunda deducción en caso de que hayan incurrido en gastos de guardería para el cuidado de sus hijos*

**Como gastos de custodia se podrán deducir las cantidades pagadas a guarderías y centros de educación infantil por la preinscripción y matrícula, la asistencia, en horario general y ampliado, y la alimentación, hasta que el niño o niña cumpla tres años.**



Ahora bien, la ley contempla una excepción que permite alargar el tiempo en que los gastos son deducibles para el siguiente caso: en el periodo impositivo en que el hijo menor cumpla tres años, y por tanto, ya corresponda el inicio de la segunda etapa de educación infantil, esta deducción adicional de 1000 euros será de aplicación respecto a los gastos incurridos incluso después de que el niño o niña cumpla tres años y hasta el mes anterior a aquél en que pueda comenzar el segundo ciclo de educación infantil.

Partiendo de la regla general de inicio de curso en septiembre, entendemos que esta excepción supone que, si, por ejemplo, nuestro hijo cumple tres años en marzo, pero inicia el segundo ciclo de educación infantil en septiembre, podremos deducirnos los gastos de guardería incurridos hasta el mes de agosto (“mes anterior a aquél en que pueda comenzar el segundo ciclo de educación infantil”) a pesar de que ya ha rebasado el límite de edad.

**Esta deducción adicional también se calculará de forma proporcional al número de meses en que se cumplan de forma simultánea los requisitos exigidos para la aplicación de la deducción por maternidad (salvo para los meses entre que cumpla tres años y pueda**

comenzar el segundo ciclo que hemos comentado), y tendrá como límite para cada hijo la cuantía de las cotizaciones y cuotas a la Seguridad Social y Mutualidades devengadas en el periodo impositivo después del nacimiento o adopción.

#### **b) Ampliación de las deducciones por persona discapacitada a cargo**

La deducción por personas con discapacidad a cargo se ha venido aplicando hasta ahora por los descendientes, ascendientes, hermanos huérfanos de padre y madre... cuando concurren ciertas condiciones. **Ahora la LPGE amplía la posibilidad de aplicar esta deducción por la misma cuantía, 1.200 euros como máximo, en el caso de que la discapacidad afecte al cónyuge no separado legalmente que dependa económicamente del contribuyente.**

Para disfrutar de la deducción se exige que este cónyuge no obtenga rentas anuales, excluidas las exentas, superiores a 8.000 euros. La deducción no será aplicable si esta persona discapacitada ya genera la aplicación de la deducción por ascendiente o por descendiente con discapacidad.

**Esta deducción también podrá ser objeto de abono anticipado a razón de 100 euros por cada mes en que**

**se cumplan todas las condiciones exigidas.** Esta deducción por cónyuge discapacitado se determinará por el número de meses en que concurren las condiciones para su aplicación atendiendo al estado civil del contribuyente el último día de cada mes.

En relación al requisito de volumen de rentas, para el abono anticipado de la deducción se estará a la cuantía de las rentas anuales obtenidas en el último periodo impositivo cuyo plazo de presentación de autoliquidación hubiera finalizado al inicio del ejercicio en que se solicita el abono anticipado. Así por ejemplo para la aplicación de esta deducción en el ejercicio 2019 (a declarar en 2020) tendremos que fijarnos en las rentas obtenidas en el ejercicio 2017.

*Ahora la LPGE amplía la posibilidad de aplicar esta deducción por la misma cuantía, 1.200 euros como máximo, en el caso de que la discapacidad afecte al cónyuge no separado legalmente que dependa económicamente del contribuyente*

La LPGE especifica que la aplicación de esta deducción en el ejercicio 2018, es decir, a declarar en 2019, se determinará tomando en consideración exclusivamente los meses iniciados con posterioridad a su entrada en vigor en julio, es decir, se consideran los meses de agosto a diciembre.

#### **c) Aumenta la cuantía deducible para las familias numerosas**

Para las familias numerosas se mantiene la deducción de 1.200 euros vigente hasta ahora y su incremento del 100 % para las familias numerosas de categoría especial.

La novedad es que se incorpora una deducción adicional para estas familias en el caso de que su número de hijos supere el exigido legalmente para acceder a la consideración de familia numerosa de carácter general o especial. Esta deducción adicional será de 600 euros por cada hijo en que se incremente ese mínimo exigido.

El número de hijos que conforman la familia numerosa se determinará el último día de cada mes, aunque para el ejercicio 2018 sólo se tendrá en cuenta la situación en los meses posteriores a la entrada en vigor de la LPGE, es decir, a partir del 5 de julio de 2018, lo que es lo mismo, se considerarán los meses de agosto a diciembre.

Veamos un ejemplo. Una familia numerosa con cuatro hijos generaba hasta ahora la deducción por familia numerosa en cuantía de 1.200 euros.

A partir de la aplicación de esta nueva previsión, seguirá aplicando estos mismos 1.200 euros y además se deducirá 600 euros adicionales que corresponden al cuarto hijo, ya que supera el mínimo de tres exigido para la calificación como familia numerosa. Esto supone que ahora pasará a deducir 1.800 euros en concepto de familia numerosa general.

El abono anticipado de esta deducción por familia numerosa se incrementa en 50 euros al mes por cada hijo que genere el derecho a esta deducción adicional.

#### **d) Nueva deducción para las unidades familiares formadas por residentes fiscales en la UE o en el Espacio Económico Europeo**

Esta nueva deducción en la cuota del IRPF se prevé para aquellos casos en que los restantes miembros de su unidad familiar residen en la UE o en el EEE y esto le impide al contribuyente poder presentar declaración conjunta con todos ellos.



A través de un procedimiento complejo de cálculo, el objetivo es que la cuota a pagar por este contribuyente quede equiparada con la que éste hubiera soportado en caso de que todos los miembros de la unidad familiar residieran en España.

#### **3.- RENTAS OBTENIDAS EN CEUTA Y MELILLA**

Con efectos desde el 1 de enero de 2018, se eleva el porcentaje de la deducción al 60 por ciento (con anterioridad el porcentaje era el 50 por ciento) en la parte de la cuota correspondiente a rentas obtenidas en estos territorios.

Paralelamente, las retenciones aplicables sobre los rendimientos obtenidos en ambas ciudades autónomas se reducirán también en un 60%.

#### **4.- DEDUCCIÓN POR INVERSIÓN EN EMPRESAS DE NUEVA O RECIENTE CREACIÓN**

Esta deducción ya existía con anterioridad pero se mejora para favorecer estas inversiones.

Así, a partir de 1 de enero de 2018, el porcentaje de deducción aplicable sobre las cantidades satisfechas en el ejercicio en la suscripción de acciones o participaciones de empresas de nueva o reciente creación pasa a ser del 30%, en sustitución del 20% vigente con anterioridad.

Por otra parte, la base máxima de deducción pasa a ser de 60.000 euros anuales, también más elevada que la base máxima de 50.000 euros que regía hasta ahora.

#### **5.- OBLIGACIÓN DE DECLARAR**

Otra de las novedades importantes que incorpora la LPGE hace referencia al aumento del límite por encima del cual se fija la obligación de declarar en determinados casos, lo que eliminará esta obligación para muchos contribuyentes ya para este ejercicio 2018, a declarar en 2019.

En primer lugar, se eleva hasta 14.000 euros el límite (hasta ahora era de 12.000 euros) por encima del cual se obliga a presentar declaración a aquellos contribuyentes que perciban rendi-



mientos del trabajo procedentes de más de un pagador, pensiones compensatorias del cónyuge o anualidades por alimentos no exentas, o cuando el pagador no esté obligado a retener o se trate de rendimientos sujetos a un tipo fijo de retención.

Este cambio es aplicable desde 1 de enero de 2018, por lo que afectará a todos los contribuyentes por las rentas obtenidas ya en este ejercicio, salvo a los que hubieran fallecido antes del 5 de julio de 2018, para los que, al haberse producido el devengo del impuesto en la fecha de fallecimiento, es decir, con anterioridad a la entrada en vigor de la LPGE, este límite de 14.000 euros pasará a ser de **12.643 euros**.

Una segunda modificación en vigor también a partir de 1 de enero de 2018 es que, dentro del límite conjunto excluyente para la obligación de declarar fijado en 1.000 euros en relación a las rentas inmobiliarias imputadas, rendi-

mientos íntegros del capital mobiliario sin retención derivados de letras del Tesoro y subvenciones para la adquisición de viviendas de protección oficial o de precio tasado, se incluirán ahora las demás ganancias patrimoniales derivadas de ayudas públicas.

*A partir del 5 de julio de 2018, estarán exentos los premios cuyo importe íntegro sea igual o inferior a 10.000 euros*

#### **6.- GRAVAMEN ESPECIAL SOBRE LOS PREMIOS DE DETERMINADAS LOTERÍAS Y APUESTAS**

Las cantidades exentas se elevan a partir de la entrada en vigor de la LPGE de acuerdo con la siguiente progresión temporal.

**A partir del 5 de julio de 2018, estarán exentos los premios cuyo importe íntegro sea igual o inferior a 10.000 euros.** Para premios de cuantía superior, quedarán sujetos a tributación por la diferencia entre su cuantía total y 10.000 euros, es decir, quedarán sujetos a tributación por la parte que exceda de 10.000 euros. **En el ejercicio 2019, estarán exentos los premios cuyo importe íntegro sea igual o inferior a 20.000 euros,** quedando sujetos a tributación los premios superiores por la parte que exceda de 20.000 euros.

**En el ejercicio 2020 y posteriores, estarán exentos los premios cuyo importe íntegro sea igual o inferior a 40.000 euros** y, como en los casos anteriores, quedarán gravados por la cantidad que exceda de 40.000 euros los premios superiores.

Recordemos que la DA 33 de la Ley contempla esta exención en caso de que la cuantía del décimo, fracción o cupón de lotería, o la apuesta, sea de, al menos, 0,50 euros, ya que si su precio es inferior, también será inferior la cuantía exenta del premio, que deberá reducirse proporcionalmente. También podemos recordar en este punto que, en el caso de que el premio fuera compartido, la cantidad exenta global es una, no se multiplica por el número de titulares del cupón o décimo premiado, y por tanto, dicha cantidad exenta se prorrateará entre los beneficiarios en la misma proporción en que se reparta el premio.

## **NORMATIVA FISCAL**

**Ley 6/2018, de 3 de julio,** de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

**Orden HFP/544/2018, de 24 de mayo,** por la que se aprueba el modelo 179, “Declaración informativa trimestral de la cesión de uso de viviendas con fines turísticos” y se establecen las condiciones y el procedimiento para su presentación.

**Resolución de 24 de mayo de 2018,** del Departamento de Recaudación de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se modifica el plazo de ingreso en período voluntario de los recibos del Impuesto sobre Actividades Económicas del ejercicio 2018 relativos a las cuotas nacionales y provinciales y se establece el lugar de pago de dichas cuotas.



# LABORAL

## Cuestiones prácticas en torno a la consideración de la formación como tiempo de trabajo

Las consultorías de formación lo saben bien. **A menudo resulta complicado organizar cursos para las empresas porque, por una parte, el personal no ve con buenos ojos tener que asistir a clases fuera de su horario laboral, y por otra, las empresas tienen dificultades para cubrir las necesidades de plantilla si los puestos de trabajo quedan vacíos porque la formación se realiza durante la jornada laboral ordinaria.** En la sociedad del conocimiento en que vivimos, en que la formación constituye un eje de competitividad en las empresas modernas, el debate en torno a la obligatoriedad de los cursos fuera del horario laboral, su remuneración, sus incentivos... es uno de los debates presentes en muchas organizaciones. **Veamos algunos criterios prácticos que podemos tener en cuenta para intentar resolverlos.**



### 1.- ¿TODO EL TIEMPO DE FORMACIÓN ES TIEMPO DE TRABAJO?

La jurisprudencia ha considerado que no todo el tiempo dedicado por los trabajadores a formación ha de considerarse tiempo de trabajo. Depende del tipo de formación de que se trate entre las diversas clases que pueden existir.

En primer lugar, **todas las empresas están obligadas a cumplir ciertas condiciones en materia de formación en prevención de riesgos laborales. Se trata de una formación que cuenta con expresa regulación legal en la Ley 31/1995.** Su carácter obligatorio queda claro cuando esta misma ley, en su artículo 19.2, prevé que esta

formación deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo, y que, sólo si esto no es posible, las horas dedicadas a esta formación fuera de la jornada se considerarán como horas de trabajo.

El carácter obligatorio también supone la prohibición legal de que el coste de esta formación pueda repercutirse en los trabajadores, debiendo resultar gratuita para ellos en todo caso.

Al margen de la formación en prevención de riesgos laborales que afecta a todos los sectores, **pueden existir otros ámbitos en que la empresa, por su propia necesidad o conveniencia, también imponga como obligatoria cierta formación para su personal.**

Así, por ejemplo, el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores prevé que correrá a cargo de la empresa la formación necesaria para que los trabajadores puedan adaptarse a las modificaciones operadas en su puesto de trabajo. El tiempo destinado a esta formación planteada como obligatoria también se

calificará como tiempo de trabajo (como sucede en la formación en prevención de riesgos laborales, por tanto) y el propio artículo 52.b del mismo Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho del trabajador a que este tiempo le sea retribuido de acuerdo con su salario medio.

**Junto a estas dos categorías de formación obligatoria, puede existir una tercera clase: la formación voluntaria que el trabajador realiza por su propia voluntad, sin que exista mandato alguno por parte de la empresa.** Esta formación voluntaria puede ser en el ámbito de sus intereses personales y que nada tienen que ver con la actividad laboral, o incluso puede tener conexión con ésta y ser cursada de forma voluntaria, por ejemplo, con ánimo de aspirar a un ascenso o de poder enfrentarse con más seguridad o más recursos técnicos a su puesto de trabajo.

El tiempo dedicado a esta formación voluntaria no se califica como tiempo de trabajo, sin perjuicio de los derechos que puede tener el trabajador para asistir a los exá-



menes, o a la propia formación, o a que la empresa acceda a algún cambio de horario o turno que facilite la realización del curso.

Es habitual que los convenios colectivos regulen o concreten aspectos relacionados con esta formación voluntaria, normalmente con el objetivo de facilitar la formación de los trabajadores, que como decíamos, debería constituir un objetivo primordial en cualquier organización moderna.

Pero dentro de estas posibilidades de la negociación colectiva, tal y como ha mantenido tajantemente la Audiencia Nacional, lo que el Convenio no puede hacer es restringir los derechos que los trabajadores tienen en relación a la formación. Así, por ejemplo, el convenio no puede negar el carácter de tiempo de trabajo para las horas dedicadas a la formación en prevención de riesgos laborales o en otros cursos obligatorios, ni puede tampoco negar su remuneración, ya que se trata de previsiones legales que la negociación colectiva no puede eliminar.

Por tanto, no todo tiempo dedicado por los trabajadores a la realización de cursos debe considerarse como tiempo de trabajo, sino sólo se considerará tiempo de trabajo el dedicado a la formación en prevención de riesgos laborales (obligatoria por ley) o a la realización de cursos impuestos por la empresa, sin perjuicio de que la

negociación colectiva pueda considerar que también otro tipo de formaciones no impuestas o voluntarias constituyen tiempo de trabajo igualmente.

Para llegar a esta conclusión, la **jurisprudencia parte de la premisa de que “el trabajo debido por el trabajador al empresario consiste, antes que en actividad, en tiempo”** (Sentencia de la Audiencia Nacional de 27 de octubre de 2017), por lo que la obligación principal del trabajador es “una deuda de tiempo” lo que significa que durante el tiempo establecido en el contrato, el trabajador se obliga a estar a disposición del empresario, bajo su disciplina.

A partir de esta premisa, **debe considerarse tiempo de trabajo todo el tiempo que el trabajador se encuentra a disposición del empresario, independientemente de que el trabajador tenga o no la obligación de realizar durante su presencia una actividad laboral.**

En consecuencia, también aquel tiempo dedicado a la formación obligatoria en que el empresario obliga al trabajador a permanecer en el centro de trabajo o en otro lugar determinado por este mismo empresario, por ejemplo, el centro de formación que imparte el curso, debe considerarse tiempo de trabajo.

En nuestro número anterior comentábamos precisamente como tam-

bién partiendo de una premisa similar, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea llegaba a la conclusión de que debía calificarse como tiempo efectivo de trabajo el tiempo de guardia que el trabajador debía cubrir fuera del centro de trabajo pero a disposición del empresario y en el lugar designado por éste, en el caso concreto, el trabajador debía permanecer en su domicilio o en un radio de ocho minutos desde su centro de trabajo.

*Para llegar a esta conclusión, la jurisprudencia parte de la premisa de que “el trabajo debido por el trabajador al empresario consiste, antes que en actividad, en tiempo”*

Una matización que puede establecerse en relación a la consideración de tiempo de trabajo para el tiempo dedicado a la formación es que no se dará necesariamente este carácter al tiempo de desplazamiento que la formación implique.

Es decir, que siempre que se trate de formación obligatoria, correrán a cargo de la empresa los costes que ésta suponga para el trabajador, por ejemplo, el coste de desplazamiento, pero a efectos de la consideración como tiempo de trabajo, así se calificará el tiempo de curso propiamente dicho, pero no el tiempo de desplazamiento que la asistencia al mismo requiera.

Por supuesto, los pactos en la negociación colectiva o en el contrato laboral pueden incorporar reglas específicas y concretar, siempre a mejor para el trabajador, estos extremos.

## 2.- SI SE RECONOCEN COMPLEMENTOS DE FORMACIÓN ¿SON APLICABLES TAMBIÉN CUANDO ÉSTA SE REALIZA FUERA DE LA JORNADA?

Otro interesante tema que surge en relación a la formación de los trabajadores fuera del horario laboral es el de los complementos de formación, complementos salariales que se pagan en algunas empresas para fomentar que los trabajadores participen en las acciones formativas. Para ver el tratamiento práctico de esta cuestión podemos tomar como ejemplo el caso resuelto por la Sentencia de la Audiencia Nacional de 27 de octubre de 2017.

Esta sentencia resuelve un conflicto colectivo entre trabajadores y empresa en torno, entre otras cosas, al derecho a cobrar estos complementos de formación recogidos en el convenio colectivo.

La problemática de esta empresa en relación a la impartición de determinados cursos (como en tantas otras) empezaba por una estructura de trabajo a turnos.

Esta organización del trabajo en turnos conllevaba que muchos trabajadores no podían acudir a los cursos de formación, por lo que la empresa decidió que los cursos de formación obligatoria se impartieran fuera del horario de trabajo, pero considerando el tiempo dedicado a esta formación como jornada efectiva de trabajo.

En otro orden de cosas, también el convenio colectivo de esta empresa, para fomentar que los trabajadores participaran en acciones de formación, contemplaba el pago de un complemento salarial específico para aquellos trabajadores que realizaran cursos "fuera del tiempo de trabajo y jornada".

La empresa consideró que no se debía abonar este complemento de formación a aquellos trabajadores que asistían a los cursos "dentro del tiempo de trabajo" (o sea, el tiempo de formación se calificaba



para ellos como tiempo de trabajo) pero "fuera del horario de trabajo" (es decir, fuera de su horario o jornada habitual de trabajo). Para ello, la empresa argumentaba que el complemento se preveía en el convenio sólo cuando la formación se realiza "fuera de las horas de trabajo", expresión que según la empresa equivale a "fuera del tiempo de trabajo", es decir, una vez finalizada la jornada de trabajo obligatoria, pero que no resulta aplicable cuando la formación se realiza simplemente "fuera del horario de trabajo" pero es computada dentro de la jornada de trabajo.

**La argumentación de la empresa se fundamentaba también en que la finalidad del señalado complemento es animar a que los trabajadores participen voluntariamente en acciones formativas una vez cumplida su jornada, realizando, por tanto, un esfuerzo mayor que aquellos que realizan la formación dentro de su jornada global.** El esfuerzo realizado por estos últimos puede considerarse menor y vendría a justificar que, para ellos, no esté previsto ningún complemento.

La Audiencia Nacional no entra en esta discusión terminológica y acaba reconociendo el derecho a percibir esta compensación o complemento por formación a todos los

trabajadores que realicen fuera de su horario de trabajo cursos de prevención de riesgos laborales, otras acciones formativas impuestas por la empresa, así como otros cursos que sean obligatorios para asegurar el correcto desarrollo de las funciones de los trabajadores.

*La argumentación de la empresa se fundamentaba también en que la finalidad del señalado complemento es animar a que los trabajadores participen voluntariamente en acciones formativas una vez cumplida su jornada, realizando, por tanto, un esfuerzo mayor que aquellos que realizan la formación dentro de su jornada global*

## 3.- ¿LOS GASTOS GENERADOS POR LA ASISTENCIA A CURSOS SON A CARGO DE LA EMPRESA?

Cuando el trabajador ha de pagar material, desplazamiento, comidas... con motivo de la asistencia a cursos de formación, ¿deben ser estos gastos soportados por el trabajador o corren a cargo de la empresa?



Esta es una de las cuestiones que también resuelve la sentencia de la Audiencia Nacional de 27 de octubre de 2017.

**La conclusión a que llega este Tribunal es que cuando se trate de cursos obligatorios en materia de prevención de riesgos laborales o de otro tipo de cursos que igualmente se impongan como obligatorios por parte del empresario, todos los gastos que su realización implique para el trabajador deben ser compensados o correr a cargo de la empresa.**

En este sentido, la empresa deberá pagar, por ejemplo, los gastos de desplazamiento al lugar de impartición de las clases, las dietas correspondientes a comidas o pernoctación, pago de la matrícula o precio del curso, material necesario... o cualquier otro gasto que le suponga al trabajador la realización de esta formación obligatoria.

Por su parte, la empresa puede imponer al trabajador una obligación de permanencia en la empresa durante un periodo mínimo de tiempo como forma de asegurar que la inversión realizada en esta formación es "aprovechada" por la empresa que la ha pagado, y sobre todo, que no sirve para facilitarle al trabajador la marcha hacia la competencia, una de las causas que a menudo hacen a las empresas mostrarse reticentes a pagar cursos a su personal, especialmente cuan-

do se trata de cursos de precio elevado y que, por su especialización, mejoran claramente la posición competitiva de los trabajadores en el mercado laboral.

#### **4.- A MODO DE EJEMPLO: ALGUNOS CASOS REALES RESUELTOS POR LOS TRIBUNALES**

Dos sentencias de la Audiencia Nacional del año 2017 entran a considerar la calificación de la formación como tiempo de trabajo y matizan algunos de los aspectos que hemos ido comentando para el caso concreto de los trabajadores de entidades bancarias.

*La conclusión a que llega este Tribunal es que cuando se trate de cursos obligatorios en materia de prevención de riesgos laborales o de otro tipo de cursos que igualmente se impongan como obligatorios por parte del empresario, todos los gastos que su realización implique para el trabajador deben ser compensados o correr a cargo de la empresa*

**En una de ellas, se plantea la consideración como tiempo de trabajo del destinado a la realización de**

**cursos por parte de los empleados de una entidad bancaria con el objeto de obtener conocimientos en materia de asesoramiento de inversiones a partir de las medidas de protección al inversor impuestas por la Directiva 2014/65/UE.**

El carácter obligatorio de la formación con que el colectivo de trabajadores pretendía justificar su consideración como tiempo de trabajo fue rebatido por parte de la defensa de la empresa alegando, simplemente, que no todas las personas a las que se les había ofrecido la posibilidad de asistir a la formación la habían realizado y no había pasado nada. Y el caso es curioso porque nace precisamente de la obligación impuesta por la Directiva a las entidades financieras con el objetivo de garantizar un correcto asesoramiento a los consumidores.

Pero como decimos, la Audiencia niega el carácter de tiempo de trabajo para este tiempo formativo y concluye que para que la asistencia a un curso pueda considerarse tiempo de trabajo ha de concurrir una de estas dos circunstancias: o bien que es una formación necesaria para la adaptación del trabajador a las modificaciones operadas en su puesto de trabajo (art. 23.d) del Estatuto de los Trabajadores), lo que considera que no existe en este caso; o bien que dicha formación, al margen de su finalidad, sea impuesta de forma unilateral por el empleador en ejercicio de sus funciones directivas y venga impuesta al empleado, ya que en este caso se cumple la calificación como tiempo de trabajo que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea define como todo aquel en que el trabajador está a disposición del empresario y obligado a cumplir sus instrucciones.

Segunda condición que la empresa niega alegando, como hemos dicho, que no toda la plantilla convocada realizó la formación.

Para el Tribunal, sólo si los trabajadores o la organización sindical que los representa pueden probar

que nos encontramos ante uno de ambos supuestos la formación se considera obligatoria y se califica como tiempo de trabajo.

En los casos estudiados por la Audiencia Nacional en relación a los trabajadores de estas entidades bancarias, **la conclusión es que no puede calificarse como formación obligatoria y como tiempo de trabajo ya que el hecho de que la entidad ofrezca esta formación a parte de su plantilla "no supone necesariamente que todos los puestos de trabajo de los destinatarios vayan a ser modificados, ya que tal oferta bien puede obedecer el legítimo interés patronal de tener una plantilla dotada de una mayor polivalencia de cara a cubrir aquellos puestos de trabajo en concreto en que tal formación en un futuro se estime necesaria para tal cobertura."**

Otro caso interesante resuelto en este caso por el Tribunal Supremo, también en diciembre de 2017, es el de los trabajadores integrados en el grupo profesional de operadores, abastecedores y supervisores, quienes necesitan obligatoriamente para el desempeño de su profesión el ADR, que es una autorización especial para conducir vehículos



que transporten mercancías peligrosas. La empresa abona este curso a los trabajadores, pero el mismo se realiza fuera de la jornada de trabajo y ni las horas de clase ni el examen se califican como tiempo efectivo de trabajo. Esta situación no es aceptada por los trabajadores que consideran que se trata de una formación necesaria y obligatoria para trabajar en la empresa y, por tanto, sus horas deberían calificarse como tiempo de trabajo.

**El Tribunal concluye dando la razón a este colectivo considerando que esta formación entraría en el supuesto de formación obligatoria del art. 23.1.d) del Estatuto de los Trabajadores y que, en consecuencia, debe intentarse su realización dentro del horario de trabajo, y si esto no es posible, su realización fuera del horario debe calificarse como tiempo de trabajo.**

## NORMATIVA LABORAL

**Resolución de 28 de mayo de 2018**, conjunta de la Secretaría General del Tesoro y Política Financiera y de la Intervención General de la Administración del Estado, por la que se modifica la de 27 de marzo de 2018, por la que se regula el procedimiento para la realización del pago de las cotizaciones a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social.

**Resolución de 24 de mayo de 2018**, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Social de la Marina y las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, para la emisión de informes y práctica de pruebas médicas y exploraciones complementarias para la valoración, revisión y calificación de las incapacidades laborales.

**Resolución de 6 de junio de 2018**, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se modifican los procedimientos administrativos susceptibles de tramitación a través del registro electrónico de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

**Real Decreto 696/2018, de 29 de junio**, por el que se aprueba el Reglamento general de la gestión financiera de la Seguridad Social.

# MERCANTIL

## Los drones: ¿también sometidos al reglamento europeo de protección de datos?... pues sí

Cada vez nos resulta más familiar. De paseo por el campo o sentados en una terraza, un aparato volador pasa por encima de nuestras cabezas. Es un dron. O lo que es lo mismo, lo que conocemos como un "vehículo aéreo no tripulado". Su presencia puede resultar indiferente a muchos e inquietante a otros. Sobre todo si lleva una cámara.

Ahora que todos nos hemos vuelto especialmente sensibles al uso de nuestros datos personales a partir de la aplicación del Reglamento Europeo de Protección de Datos, **podemos hacer referencia a un informe de la Agencia de Protección de Datos en que se plantea cómo afectan las obligaciones impuestas por este Reglamento Europeo a los drones**, con una posición que intenta reforzar el derecho de los ciudadanos a la protección de sus datos personales. Loable intención. Sin embargo, qué difícil es poner puertas al campo cuando la tecnología lo sobrevuela...



### 1.- LA CLAVE: ¿LOS DRONES ESTÁN DENTRO DEL CAMPO DE APLICACIÓN DEL REGLAMENTO EUROPEO DE PROTECCIÓN DE DATOS?

La cuestión la formula una empresa operadora de drones que llevan incorporada una cámara de videovigilancia en cuyas grabaciones pueden aparecer personas o vehículos identificables a través de su matrícula.

La pregunta concreta que esta empresa plantea a la Agencia de Protección de Datos es si será suficiente con enmascarar las matrículas o las caras de las personas de manera que se garantice su anonimato para cumplir con la legislación vigente en materia de protección de datos, o por el contrario, será necesario cumplir con el resto de obligaciones impuestas por el Reglamento Europeo 2016/679.

Ante el creciente uso de drones con cámara, la Agencia aprovecha para responder con un interesante informe jurídico en que declara tajante el sometimiento de este tipo de tratamiento al Reglamento Europeo y desgana las obligaciones que corresponden en materia de protección de datos personales a los sujetos responsables de estos aparatos.

**Existe toda una serie de acuerdos internacionales y normativa diversa a nivel nacional e internacional que afecta a la figura que ahora nos ocupa: el dron.** En lo que ahora interesa, el dato determinante es que nos encontramos ante un vehículo que puede llevar un sistema de procesamiento de información o de procesamiento de datos de diversos tipos: puede incorporar cámaras de grabación de imágenes, sistemas de detección en forma de sensores ópticos o infrarrojos, equipos de radiofrecuencia para capturar emisiones de radio o wifi...

Efectivamente, la tecnología y recursos que el dron incorpora pue-

de ser muy diversa, pero lo que interesa a efectos de la aplicación de la normativa de protección de datos personales es, por una parte, si existe un equipo de captación y procesamiento de datos, y por otra, el tratamiento que, de dichos datos, pueda realizarse con posterioridad.

**En la medida en que este tratamiento se lleve a cabo, deberán respetarse escrupulosamente las obligaciones y criterios impuestos por el Reglamento Europeo de Protección de Datos.**

## **2.- LAS INFORMACIONES RECOGIDAS POR EL DRON ¿PUEDEN CONSTITUIR DATOS PERSONALES PROTEGIDOS?**

La primera cuestión es, por tanto, si la información recogida por el dron puede o no constituir una forma de "datos personales" protegidos porque, a partir de aquí, habrá que dilucidar su sometimiento a la normativa de protección de datos.

**El Reglamento Europeo de Protección de Datos define los "datos personales" con un concepto muy amplio,** como "toda información sobre una persona física identificada o identificable", considerando que es una persona física identificable aquella cuya identidad pueda determinarse directa o indirectamente mediante un identificador, como por ejemplo, "un nombre, un número de identificación, datos de localización, identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona".

**Esta definición tan amplia lleva a la Agencia de Protección de Datos a calificar como tratamiento de datos y, en consecuencia, a someterse a la normativa de protección de datos a "cualquier procedimiento utilizado para recoger imágenes, sonidos, datos de geolocalización o cualquier otra señal electromagnética relacionada con una persona física identificada o identificable" que pueda realizarse por un dron.**



El sometimiento a esta normativa es especialmente complejo en estos casos si tenemos en cuenta que, a menudo, las personas que el dron puede estar grabando ni conocen la existencia del dron, ni su actividad, ni que se están almacenando sus datos personales... y que además todo ello se realiza a través de un artilugio que puede moverse en espacios amplios en que no existen límites o barreras físicas para sus desplazamientos y sin ser necesariamente detectado.

**Al final, la cuestión es que los drones, en el marco de la normativa de protección de datos, están funcionando como cámaras de videovigilancia y, como tales, cuando realicen captación de imágenes, han de someterse a ciertas reglas y obligaciones de funcionamiento para asegurar que su uso no vulnera los derechos de las personas en el marco de la protección de sus datos personales.**

## **3.- OBLIGACIONES EN MATERIA DE NORMATIVA DE PROTECCIÓN DE DATOS**

Una vez que la Agencia de Protección de Datos concluye claramente que la actividad de videovigilancia de los drones constituye un tratamiento de datos personales que requiere su sometimiento al Reglamento Europeo de Protección de Datos, va desarrollando las obligaciones que deberán cumplirse en relación a esta actividad para garantizar los derechos de las personas afectadas por ella.

### **a) Cumplimiento del deber de información a las personas cuyos datos van a ser tratados.**

Nos encontramos ante uno de los supuestos en que no será fácil cumplir con el deber de información a los interesados de todos los extremos que recoge el artículo 13 del Reglamento, ya que **este artículo obliga a informar a los interesados de diversos extremos, entre ellos:**

- La identidad y datos de contacto del responsable del tratamiento de los datos.
- En su caso, de los datos de contacto del delegado de protección de datos.
- Los fines del tratamiento: para qué o con qué finalidad se van a utilizar los datos personales recogidos.
- La base jurídica del tratamiento, o lo que es lo mismo, cuál es la razón que legitima al sujeto que realiza el tratamiento de los datos para llevarlo a cabo: puede ser que el interesado haya dado su consentimiento, o que exista una norma legal que lo autoriza, o un contrato, o existe un interés legítimo del responsable que tendrá que estar bien identificado...
- Quienes van a ser los destinatarios de los datos, a quién se van a transmitir.



- Durante cuanto tiempo se van a conservar y tratar los datos personales recogidos.
- Las posibilidades que tiene el interesado de retirar el consentimiento entregado anteriormente para este tratamiento, así como de ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación de tratamiento, portabilidad, y a plantear una reclamación ante la Agencia
- Si además los datos se van a utilizar para la generación de decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles, también se ha de informar a los interesados de este proceso y su lógica, ya que pueden ejercer su derecho a oponerse a esta forma de automatización.

La Agencia de Protección de Datos considera que este deber básico de información a los interesados resulta exigible siempre con carácter general para cualquier tratamiento, por lo que, al no preverse ninguna excepción para los drones, también deberá ser cumplido en relación a éstos.

La cuestión es cómo cumplirlo porque puede no resultar fácil. Una posibilidad que el propio informe de la Agencia contempla es incorporar esta información o la información referente a próximas operaciones que realizarán los drones en la pági-

na web de la empresa operadora. También recoge la opción de incorporar anuncios en periódicos de la zona, colgar avisos o buzinear folletos informativos.

Pero precisamente porque en la mayoría de casos no será un proceso sencillo, la Agencia abre la puerta a considerar que podría concurrir una de las circunstancias en que este deber de información no ha de cumplirse, es aquel caso en que “la comunicación de dicha información resulte imposible o suponga un esfuerzo desproporcionado”.

En este caso, el Reglamento exime de esta obligación de información pero obliga al responsable a adoptar las “medidas adecuadas para proteger los derechos, libertades e intereses legítimos del interesado”.

Por tanto, **será el responsable quien deberá valorar si el cumplimiento del deber de información que le atañe implica realmente ese esfuerzo desproporcionado que el Reglamento exige para eliminar esta obligación.**

Si considera que efectivamente concurre este supuesto, entonces deberá adoptar las medidas que considere oportunas con el objetivo de asegurar la protección de los derechos y libertades de los interesados, que deberán ser especialmente garantistas, teniendo en cuenta que no se ha cumplido con el deber básico de información. No olvidemos que la proactividad que el Reglamento

impone a los responsables hará recaer toda la responsabilidad sobre estos en torno a la concurrencia real o no del repetido “esfuerzo desproporcionado” así como a la suficiencia y eficacia real de las medidas propuestas.

#### b) La evaluación de impacto

En estos casos podría ser recomendable la realización de un informe de evaluación de impacto para valorar realmente los riesgos reales sobre la privacidad que implica la actividad del dron, así como para comprobar que el tratamiento es legítimo, proporcionado, necesario y cumple con el resto de principios y reglas impuestas por la normativa en la materia.

*La cuestión es que los drones, en el marco de la normativa de protección de datos, están funcionando como cámaras de videovigilancia y, cuando realicen captación de imágenes, han de someterse a ciertas reglas y obligaciones de funcionamiento para asegurar que su uso no vulnera los derechos de las personas en el marco de la protección de sus datos personales*

#### c) El tratamiento de datos deber ser lícito

Independientemente de la finalidad para la que se utilice el dron, el Reglamento de Protección de Datos obliga a tratar los datos de forma lícita, leal y transparente. Al margen del respeto a la normativa de protección de datos, la licitud implica que se ha de empezar por cumplir con la legislación reguladora de la utilización de drones, conformada, entre otras, por la legislación específica de estos aparatos, y que puede afectar a las autorizaciones necesarias



para su uso, normas de navegación aérea, o también por la normativa reguladora de los derechos fundamentales a la propia imagen, honor, intimidad.

Por tanto, si por ejemplo un dron está volando sin cumplir su normativa específica en materia de navegación aérea, esta violación ya implica por sí sola que el tratamiento de los datos que el dron realiza no sea lícito.

#### **d) Tratamiento de los datos sólo para fines determinados**

Cuando el dron recoge datos lo hace para tratarlos con fines determinados, que son los que previamente, de ser posible, deberían haberse comunicado a los interesados. Esto quiere decir que las imágenes o datos así captados no pueden utilizarse para finalidades distintas de las previstas.

#### **e) Minimización de datos**

La operación del dron debe plantearse de tal manera que suponga la recogida del mínimo de datos posible. De esta manera se reducen los riesgos de ilicitud del tratamiento y se garantizan mejor los derechos de los interesados.

#### **f) Encargo de tratamiento**

Cuando se da una situación en que existe, por una parte, un responsable que es quien decide el trabajo que ha de hacer el dron, y en consecuencia, su contenido y extensión, y por otra, un operador del dron que es quien ejecuta el trabajo, nos encontramos que este operador está actuando como encargado de tratamiento, ya que realiza este tratamiento de datos no para finalidades propias suyas, sino para prestar un servicio al responsable.

Esta situación requiere la firma del clausulado correspondiente al encargo de tratamiento en que el operador (encargado) se compromete



te a cumplir con la obligación de confidencialidad, a incorporar las medidas de seguridad necesarias, y a devolver o destruir los datos tratados en su poder cuando el encargo finalice.

#### **g) Medidas de seguridad**

Como en todos los casos de tratamiento de datos personales, también aquí es imprescindible que el operador del dron y, en su caso, el encargado de tratamiento implanten todas las medidas de seguridad que consideren oportunas para intentar proteger los derechos de los interesados sobre sus datos personales. Así por ejemplo, pueden recurrir al cifrado o seudonimización de los datos, medidas que garanticen la integridad, resiliencia, disponibilidad... de los datos.

Todas estas medidas deberán determinarse en cada caso en función de los resultados devueltos por el análisis de riesgo. En opinión de la Agencia de Protección de Datos es necesario que estas medidas protejan "frente a ataques remotos que pretendan bien tomar el control operativo del aparato bien tener acceso a la información almacenada en el mismo" y deberán ser eficaces "no sólo durante la fase de vuelo del aparato sino también en la fase de transmisión desde el dron hasta la estación base".

*La Agencia de Protección de Datos considera que este deber básico de información a los interesados resulta exigible siempre con carácter general para cualquier tratamiento, por lo que, al no preverse ninguna excepción para los drones, también deberá ser cumplido en relación a éstos*

#### **4.- CONCLUSIÓN**

De todo lo señalado anteriormente se puede concluir que la operativa de los drones y el tratamiento de datos personales que puede suponer queda totalmente sometida a las reglas impuestas por el Reglamento Europeo de Protección de Datos.

**Esto implica cumplir toda una serie de obligaciones relacionadas con el derecho de información de los interesados, el respeto escrupuloso en el uso de los datos a las finalidades para las que se recogieron, el cumplimiento de toda la normativa específica aplicable, y la aplicación de todas las medidas de seguridad que el responsable considere suficientes para garantizar los derechos de los interesados.**

# CALENDARIO

## Selección de fechas principales:

### OCTUBRE 2018

#### Hasta el día 1:

<b>IVA</b>	
Agosto 2018:	
<b>Autoliquidación</b>	<b>303</b>

#### Hasta el día 20:

#### RENTA Y SOCIEDADES

<b>Retenciones e ingresos a cuenta:</b>	
Septiembre 2018:	
<b>Grandes Empresas</b>	<b>111, 115, 123</b>
Tercer Trimestre 2018:	<b>111, 115, 123</b>

#### Pagos fraccionados RENTA:

Tercer Trimestre 2018:	
<b>Estimación Directa</b>	<b>130</b>
<b>Estimación Objetiva</b>	<b>131</b>

#### Pagos fraccionados Sociedades

Ejercicio en curso 2P:	<b>202, 222</b>
------------------------	-----------------

#### IVA

Septiembre 2018: <b>Declaración operaciones libros registro</b>	<b>340</b>
Septiembre 2018: <b>Declaración de operaciones intracomunitarias</b>	<b>349</b>

Tercer Trimestre 2018:	
<b>Autoliquidación</b>	<b>303</b>
Tercer Trimestre 2018: <b>Declaración de operaciones intracomunitarias</b>	<b>349</b>

#### Hasta el día 30:

<b>IVA</b>	
Septiembre 2018:	
<b>Autoliquidación</b>	<b>303</b>

### NOVIEMBRE 2018

#### Hasta el día 5:

<b>RENTA</b>	
Segundo plazo ejercicio 2017:	<b>102</b>

#### Hasta el día 20:

<b>RENTA Y SOCIEDADES</b>	
<b>Retenciones e ingresos a cuenta:</b>	
Octubre 2018:	
<b>Grandes Empresas</b>	<b>111, 115, 123</b>

#### IVA

Octubre 2018: <b>Declaración operaciones libros registro</b>	<b>340</b>
Octubre 2018: <b>Declaración de operaciones intracomunitarias</b>	<b>349</b>

### NOVIEMBRE 2018

#### Hasta el día 30:

<b>IVA</b>	
Octubre 2018:	
<b>Autoliquidación</b>	<b>303</b>

#### CENSAL

<b>Registro de devolución mensual</b>	<b>036</b>
<b>SII: Opción o renuncia llevanza electrónica de libros registro</b>	<b>036</b>
<b>SII: Comunicación de la opción/renuncia facturación por destinatarios</b>	<b>036</b>

#### SOCIEDADES

<b>Declaración informativa operaciones vinculadas</b>	<b>232</b>
---	------------

### DICIEMBRE 2018

#### Hasta el día 20:

#### RENTA Y SOCIEDADES

<b>Retenciones e ingresos a cuenta:</b>	
Noviembre 2018:	
<b>Grandes Empresas</b>	<b>111, 115, 123</b>

#### Pagos fraccionados Sociedades

Ejercicio en curso 3P:	<b>202, 222</b>
------------------------	-----------------

#### IVA

Noviembre 2018: <b>Declaración operaciones libros registro</b>	<b>340</b>
Noviembre 2018: <b>Declaración de operaciones intracomunitarias</b>	<b>349</b>

#### Hasta el día 31:

#### RENTA

<b>Renuncia o revocación estimación directa simplificada y estimación objetiva</b>	<b>036, 037</b>
--	-----------------

#### IVA

Noviembre 2018:	
<b>Autoliquidación</b>	<b>303</b>

#### CENSAL

<b>Comunicación de alta en el régimen especial del grupo de entidades</b>	<b>039</b>
<b>Comunicación anual relativa al régimen especial del grupo de entidades</b>	<b>039</b>
<b>Opción por régimen especial del criterio de caja para 2019</b>	<b>036, 037</b>
<b>Renuncia al régimen especial del criterio de caja para 2019, 2020 y 2021</b>	<b>036, 037</b>

# SABÍAS QUE...

## ...LAS APUESTAS ON LINE TAMBIÉN TRIBUTAN EN EL IRPF?



La palabra "apuesta" procede del latín y su significado era probablemente "poner algo" o "poner algo hacia otro u otros". Se observa ya en el propio término, por tanto, la idea del objeto, puesto que en las apuestas siempre se gana o se pierde alguna cosa, y de la relación entre personas que se genera en torno a ella, ya que las apuestas no se pueden realizar en solitario, sino que, por definición, se apuesta contra alguien, de manera que siempre hay alguien que gana y alguien que pierde.

Desde las apuestas en casas particulares, locales (incluso clandestinos) o casinos, la tecnología ha traído también la posibilidad de realizar apuestas on line. En ellas, a través de un dispositivo conectado a internet podemos intentar adivinar y apostar, por ejemplo, sobre el resultado de una prueba deportiva.

La Dirección General de Tributos contestó el pasado 9 de mayo de 2018 a una consulta sobre la tributación de las ganancias y pérdidas obtenidas en este tipo de juegos de apuestas deportivas on line.

De entrada, considera la DGT que los premios obtenidos de estas apuestas deben calificarse como ganancias patrimoniales en el IRPF, ya que encajan perfectamente en el concepto que contempla la ley del impuesto para las mismas: se trata de incorporaciones de dinero al patrimonio del contribuyente, que implican una variación en el mismo, y no pueden calificarse como rendimiento.

Como las apuestas deportivas on line no forman parte de los juegos con premios sometidos a gravamen especial, la Dirección General de Tributos concluye que se podrán compensar en la base imponible general del impuesto como "Ganancias y pérdidas no derivadas de la transmisión de elementos patrimoniales" las pérdidas obtenidas en estas apuestas hasta el importe de las ganancias obtenidas también en ellas.

En la historia de los Estados Unidos ciertas apuestas han estado prohibidas durante largos periodos debido a que se consideraban actividades nocivas que podían traer problemas diversos para la población en forma de violencia, abusos, resultados amañados...

Quién no recuerda a Robert Redford y Paul Newman aprovechándose de la codicia del apostante para quedarse con su dinero en la mítica película El Golpe mientras le animaban a abandonar el local antes de que llegara la policía. Actualmente, en su vasto territorio, coinciden Estados en que no están permitidas con auténticos centros universales del juego como Las Vegas.

En el otro extremo del planeta, la prensa se ha hecho eco de las apuestas multimillonarias que han recorrido China en torno a los resultados de los partidos del pasado Mundial de Fútbol, y eso que no se clasificaron para la Final...



## Frases sobre el otoño

"El otoño es una segunda primavera, donde cada hoja es una flor"

Albert Camus

"Cada uno debería encontrar el tiempo para sentarse y mirar la caída de las hojas"

Elizabeth Lawrence

"El otoño es la estación más dulce, y las flores que perdemos las ganamos en frutos"

Samuel Butler



# 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](http://www.pkf.es)

## Islas Canarias

RMA Auditores y Consultores, S.L.  
Triana, 13, 1º B  
35002 Las Palmas de Gran Canaria  
Tel.: + 34 928 360 045  
Fax: + 34 928 381 552  
[www.pkf.es](http://www.pkf.es)

## Madrid

ATTEST  
Orense, 81, 7ª Planta  
28020 Madrid  
Tel.: + 34 91 556 11 99  
Fax.: + 34 91 556 96 22  
[www.attest.es](http://www.attest.es)

## Bilbao

ATTEST  
Alda. Recalde, 36  
48009 Bilbao  
Tel.: + 34 94 424 30 24  
Fax: + 34 94 424 37 15  
[www.attest.es](http://www.attest.es)

## Málaga

Ab íntegro, S.R.L. (firma de auditoría)  
Sancha de Lara, 13, 2º izda.  
29015 Málaga  
Tel.: + 34 95 260 18 29  
Fax: + 34 95 221 26 19  
[www.pkf.es](http://www.pkf.es)

## Palma de Mallorca

PKF ATTEST  
Av. Juan March Ordinas, 9, 2º D  
07004 Palma de Mallorca  
Tel.: +34 971 71 22 79  
Fax: + 34 971 71 36 47  
[www.pkf.es](http://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](http://www.pkf.es)