

EI BUTLLETÍ

SETEMBRE 2018



Assessoria
allico S.L.

EDITORIAL pàgina 3

FISCAL pàgina 4

LABORAL pàgina 9

MERCANTIL pàgina 14

CALENDARI pàgina 18

Totes les **NOVETATS** i
l'**ACTUALITAT** sobre la
normativa del moment
en assessoria laboral,
fiscal i mercantil



Un equip de
professionals
des de 1974
al servei
de l'empresa



C/ Girona, 162, entresòl - Tel. 972 32 13 11 - 972 32 53 61
Fax 972 32 53 62 - Apartat de Correus 39- www.asscallico.com
17220 **SANT FELIU DE GUÍXOLS** - info@asscallico.com

C/ Pere Geronès, 13-15, local 1 - Tel. 972 83 82 75
Fax 972 83 79 00 - 17246 **SANTA CRISTINA D'ARO**
administracio@asscallico.com



professionalitat
servei al client
qualitat i eficàcia



**Assessoria
allico S.L.**

C/ Girona, 162, entresòl - Tel. 972 32 13 11 - 972 32 53 61
Fax 972 32 53 62 - Apartat de Correus 39
17220 SANT FELIU DE GUÍXOLS - info@asscallico.com
www.asscallico.com

C/ Pere Geronès, 13-15, local 1 - Tel. 972 83 82 75
Fax 972 83 79 00 - 17246 SANTA CRISTINA D'ARO
administracio@asscallico.com

Assessoria Fiscal i Mercantil

- Consultoria i planificació fiscal
- Gestió fiscal
 - Altes Cens IAE
 - Declaracions d'IVA
 - Declaracions Anuals (Mod. 390 i 347)
 - Impost de Societats
 - Impost de Transmissions Patrimonials
 - Impost de Successions
 - Recursos i Reclamacions
 - Declaracions de Renda i Patrimoni
 - Pagaments a compte de Renda
- Assistència i representació davant inspecció fiscal
- Recursos administratius
- Constitució i dissolució de societats
- Tràmits Registre Mercantil

Assessoria i Gestió Comptable

- Assessorament comptable
- Confecció de comptabilitats en suport magnètic
- Formulació de Comptes Anuals i Informe de Gestió
- Organització i posada en marxa de comptabilitats
- Comptabilitat per a empreses en ED Simplificada

Assessoria Laboral

- Legalització d'empreses
- Altes i baixes autònoms
- Altes i baixes de treballadors
- Contractació laboral
- Subvencions i bonificacions de creació de treball
- Estudi i aplicació de convenis col·lectius
- Confecció de nòmines i assegurances socials
- Assistència i representació davant inspecció de treball
- Tràmits administratius davant l'INSS, INEM, T.G.S.S.
- Assistència i representació davant S.C.I.
- Recursos Administratius
- Assessorament i tràmit de prestacions de jubilació
- Invalidesa, mort i supervivència, prestacions a favor de familiars

Corredoria d'Assegurances

- Assegurances generals
 - Vehicles
 - Vida
 - Decessos
 - Accidents corporals
 - Incendis
 - Robatori i expoliació
 - Pèrdua de beneficis
 - Responsabilitat civil
 - Riscos industrials
 - Construcció
 - Avaries maquinària
 - Muntatge maquinària
 - Protecció familiar
 - Malaltia
 - Combinat llar
 - Combinat del comerç
 - Combinat comunitats propietaris
 - Jubilació
 - Plans de pensions

Administració de finques

TARDOR, AMB CANVIS LEGISLATIUS

En aquest número ens fem ressò de les novetats que la Llei de pressupostos generals de l'Estat ha incorporat a l'IRPF. Noves deduccions familiars entre les quals volem destacar la possibilitat que es reconegui a les mares treballadores per compte propi o per compte d'altri, i que tinguin dret a l'aplicació de la deducció per maternitat, a aplicar una deducció addicional per costos de guarderia amb el límit de 1.000 euros anuals. Davant la seva aparença de mera deducció fiscal, es tracta d'una mesura més complexa que tindrà efectes en diversos àmbits. **Evidentment es crea amb un objectiu directe orientat a facilitar o animar la combinació de la maternitat i el treball de les dones, per tant, s'intenta motivar que la dona no abandoni el mercat laboral, cosa que succeeix sovint amb el naixement d'un fill.** El manteniment de la dona en el seu lloc de treball ajuda el grup social en forma de cotitzacions i impostos. Però, a més a més, el fet d'exigir que la despesa es realitzi en l'entorn d'una entitat educativa que pot ser una llar d'infants o un centre d'educació infantil pot generar una creixent demanda de places en aquests centres i pot ajudar a crear llocs de treball en aquestes institucions, llocs de treball que, com sabem, també seran majoritàriament femenins. **La deducció pot ser un revulsiu per substituir el fet de tenir-ne cura de forma informal en l'entorn familiar -majoritàriament gràcies a les àvies i als avis- per l'oficial.** Caldrà esperar veure quins efectes produeix aquesta nova mesura.

L'espai limitat del butlletí ens ha portat a centrar-nos en les novetats d'aquest impost, però no es poden passar per alt les novetats incorporades en el marc de l'IVA o de l'Impost sobre societats que la Llei de pressupostos també incorpora. En el primer, **rebaixes dels tipus impositius que afecten directament la butxaca dels ciutadans.** Per una banda, la rebaixa de l'IVA del 21 % al 10 % aplicable a l'entrada de sales de cinema. Per l'altra, amb relació als serveis prestats a persones dependents en centres amb prestació econòmica vinculada, se suavitza el requisit referent al percentatge del preu vinculat, de manera que serà més gran el nombre de beneficiaris que passaran a pagar el 4 % d'IVA.

Pel que fa a l'àmbit laboral també s'incorporen canvis importants. Per als treballadors del sector públic es fixarà la jornada en 37,5 hores i la taxa de reposició en el 100 %. També la LPGE recull la revalorització de les pensions. S'incrementen les bases de cotització màxima i, per al cas dels autònoms, la seva base mínima es troba establerta en 1.199,10 €/mes quan compleixen determinades condicions amb relació a la contractació de treballadors. Per als treballadors fixos discontinus, tan habituals en sectors com el comerç o el turisme, es preveuen bonificacions en la quota de la Seguretat Social de fins al 50 % amb determinats requisits d'extensió de la seva activitat productiva durant tot l'any.

I no podem oblidar l'increment d'una setmana per al permís de paternitat que passa de quatre a cinc setmanes. Es preveu la possibilitat que aquesta cinquena setmana es pugui gaudir de forma separada de les altres quatre dins dels nou mesos posteriors al part. També s'incorpora la possibilitat que aquest permís es gaudeixi en jornada completa o en jornada parcial en un mínim del 50 %.

Així doncs, ens arriba la tardor amb canvis legislatius importants que cal tenir en compte. Tant de bo ens agafi a tots plens d'energia.



Aquesta publicació no acceptarà responsabilitats per les pèrdues ocasionades a les persones naturals o jurídiques que actuïn o deixin d'actuar com a resultat de les informacions contingudes en aquest butlletí.

EDITORIAL

SETEMBRE 2018

FISCAL

Novetats de l'IRPF incorporades per la Llei de pressupostos

El passat 4 de juliol, el BOE publicava la Llei de pressupostos generals de l'Estat (en endavant, LPGE) per al 2018. El Títol VI d'aquesta llei incorpora novetats aplicables en nombrosos impostos: Impost sobre la renda, Impost sobre societats, IVA, impostos especials... així com altres mesures que, de forma indirecta, també afecten la regulació fiscal, com les quanties de l'IPREM, per exemple. **Entre tots aquests canvis, comentarem, a les properes pàgines, les novetats relacionades en l'IRPF, moltes de les quals ja vigents al 2018**, i per tant, ens interessa conèixer-les per saber si ajudaran o no a reduir el nostre compte amb Hisenda pels rendiments que estem obtenint al llarg d'aquest exercici.



Ara el nivell de rendiment net per accedir a la reducció s'eleva i queda fixat en 16.825 euros, i s'amplia, per tant, el nombre de persones treballadores que es veuran beneficiades per aquesta reducció, tot i que es manté l'exigència de no obtenir rendes diferents del treball en quantia superior a 6.500 euros, excloses les exemptes, per poder-la aplicar.

Les quantitats a reduir seran a partir d'ara les següents:

- Contribuents amb rendiments nets del treball **iguals o inferiors a 13.115 euros**: reducció de **5.565 euros anuals**.
- Contribuents amb rendiments nets del treball compresos **entre 13.115 i 16.825 euros**: reducció de **5.565 euros menys el resultat de multiplicar per 1,5 la diferència entre el rendiment del treball i 13.115 euros anuals**.

Per tant, a més d'ampliar el nombre de beneficiaris de la reducció, en elevar-ne el límit d'aplicació, també és destacable que les quantitats a reduir augmenten. Així, per exemple, un contribuent amb un

rendiment net del treball d'11.250 euros es podia reduir 3.700 euros amb la regulació anterior, en canvi, ara passarà a reduir-se 5.565 euros. Gairebé 2.000 euros addicionals de rendiment que ara quedaran fora de tributació per aplicació d'aquesta reducció.

Aquest canvi normatiu ja és aplicable el 2018, però es recullen regles especials per al càlcul de la reducció en aquest exercici.

b) Retencions sobre els rendiments del treball

La LPGE modifica les retencions sobre els rendiments del treball, però, com que aquesta llei entra en vigor el 5 de juliol, distingeix entre les retencions realitzades sobre els rendiments satisfets abans d'aquesta data, als quals s'aplicarà la regulació vigent a 31 de desembre de 2017, i els rendiments generats després de l'entrada en vigor de la LPGE, als quals s'aplicaran les taules següents.

S'incrementen els límits quantitius excloents de l'obligació de retenir que queden de la manera següent:

1.- NOVETATS A LA TRIBUTACIÓ DELS RENDIMENTS DEL TREBALL

a) Reducció per l'obtenció de rendiments del treball

La Llei de l'IRPF ja contemplava una reducció per a aquells contribuents amb rendiments nets del treball inferiors a 14.450 euros.

Situació del contribuïent	Nombre de fills i altres descendents		
	0 Euros	1 Euros	2 o més Euros
1a. Contribuïent solter, vidu, divorciat o separat legalment	–	15.168	16.730
2a. Contribuïent el cònjuge del qual no obtingui rendes superiors a 1.500 euros anuals, excloses les exemptes	14.641	15.845	17.492
3a. Altres situacions	12.643	13.455	14.251

S'introdueixen uns límits quantitius excoents de l'obligació de retenir aplicables per al cas de pensions o havers passius de la Seguretat Social o prestacions o subsidis per atur:

Situació del contribuïent	Nombre de fills i altres descendents		
	0 Euros	1 Euros	2 o més Euros
1a. Contribuïent solter, vidu, divorciat o separat legalment	–	15.106,5	16.451,5
2a. Contribuïent el cònjuge del qual no obtingui rendes superiors a 1.500 euros anuals, excloses les exemptes	14.576	15.733	17.386
3a. Altres situacions	13.000	13.561,5	14.184

La LPGE també contempla certs criteris per a la regularització de les retencions del 2018, en produir-se el canvi de normativa precisament a la meitat de l'exercici.

2.- DEDUCCIONS EN L'ÀMBIT FAMILIAR

a) Nova deducció per a mares treballadores per despeses de llar d'infants

Ens aventurem a afirmar que serà una de les novetats estrella a la declaració de la renda de l'any vinent gràcies al gran ventall d'aplicació.

La deducció per maternitat es manté i se seguirà aplicant en els mateixos termes vigents fins ara: se la podran aplicar les mares (excepcionalment els pares o tutors en cas de custòdia exclusiva...) que realitzen un treball per compte d'altri o per compte propi i tinguin un fill menor de tres anys.

Es manté la quantia de la deducció en 100 euros mensuals -fins que l'infant tingui 3 anys- per cada mes en què es compleixin simultàniament tots els requisits establerts legalment i se seguirà

admetent la possibilitat que s'abonin els diners anticipadament. Tot això queda igual.

La novetat que incorpora la LPGE és que, amb efectes des de l'1 de gener de 2018, **les mares treballadores que tenen dret a accedir a la deducció per maternitat ara es podran aplicar una segona deducció en cas que hagin incorregut en despeses de llar d'infants o de centres d'educació infantil per tenir cura dels seus fills.**

El límit de la deducció per aquestes despeses es fixa en 1.000 euros anuals i, a l'espera del desenvolupament reglamentari, la LPGE no estableix expressament la possibilitat d'abonar anticipadament aquesta deducció per despeses de guarderia. Per al càlcul de les quantitats pagades per aquest concepte que donen dret a la deducció no es tindran en compte ni les quantitats subvencionades (que la mare paga però després recupera de l'administració) ni els

pagaments que es considerin rendiments del treball exemptes.

Les mares treballadores que tenen dret a accedir a la deducció per maternitat ara es podran aplicar una segona deducció en cas que hagin incorregut en despeses de llar d'infants o de centres d'educació infantil per tenir cura dels seus fills

Com a despeses de custòdia es podran deduir les quantitats pagades a llars d'infants i centres d'educació infantil per la preinscripció i matrícula, l'assistència, en horari general i ampliat, i l'alimentació, fins que el nen o nena compleixi tres anys.



Ara bé, la llei preveu una excepció que permet allargar el temps en què les despeses són deduïbles per al cas següent: en el període impositiu en què el fill menor compleixi tres anys, i per tant, ja correspongui l'inici de la segona etapa d'educació infantil, aquesta deducció addicional de 1.000 euros es podrà aplicar respecte a les despeses incorregudes fins i tot després que el nen o nena compleixi tres anys i fins al mes anterior a aquell en què pugui començar el segon cicle d'educació infantil.

Partint de la regla general d'inici de curs al setembre, entenem que aquesta excepció suposa que, si, per exemple, el nostre fill compleix tres anys al març, però inicia el segon cicle d'educació infantil al setembre, ens podem deduir les despeses de guarderia incorregudes fins al mes d'agost ("mes anterior a aquell en què es pugui començar el segon cicle d'educació infantil") tot i que ja ha passat el límit d'edat.

Aquesta deducció addicional també es calcularà de forma proporcional al nombre de mesos en què es compleixin de forma simultània els requisits exigits per a l'aplicació de la deducció per maternitat (excepte per als mesos entre que compleixi tres anys i pugui començar el segon cicle que hem comentat) i tindrà, com a límit per a cada fill/a, la quantitat de les cotitzacions i quo-

tes a la Seguretat Social i mutualitats meritades en el període impositiu després del naixement o adopció.

b) Ampliació de les deduccions per persona discapacitada a càrrec

La deducció per persones amb discapacitat a càrrec s'ha aplicat fins ara pels descendents, ascendents, germans orfes de pare i mare... quan concorrin certes condicions.

Ara la LPGE amplia la possibilitat d'aplicar aquesta deducció per la mateixa quantia, 1.200 euros com a màxim, en el cas que la discapacitat afecti el cònjuge no separat legalment que depengui econòmicament del contribuïent.

Per gaudir de la deducció s'exigeix que aquest cònjuge no obtingui rendes anuals, excloses les exemp-tes, superiors a 8.000 euros.

La deducció no serà aplicable si aquesta persona discapacitada ja genera l'aplicació de la deducció per ascendent o per descendent amb discapacitat.

Aquesta deducció també podrà ser objecte d'abonament anticipat a raó de 100 euros per cada mes en què es compleixin totes les condicions exigides.

Aquesta deducció per cònjuge discapacitat es determinarà pel nombre de mesos en què concorrin les condicions per a la seva aplicació atenent l'estat civil del contribuïent l'últim dia de cada mes.

Amb relació al requisit de volum de rendes, per a l'abonament anticipat de la deducció, es tindrà en compte la quantia de les rendes anuals obtingudes durant l'últim període impositiu el termini de presentació del qual hagués finalitzat a l'inici de l'exercici en què se sol·licita l'abonament anticipat.

Així, per exemple, per a l'aplicació d'aquesta deducció durant l'exercici 2019 (a declarar el 2020) haurem de fixar-nos en les rendes obtingudes durant l'exercici 2017.

Ara la LPGE amplia la possibilitat d'aplicar aquesta deducció per la mateixa quantia, 1.200 euros com a màxim, en el cas que la discapacitat afecti el cònjuge no separat legalment que depengui econòmicament del contribuïent

La LPGE especifica que l'aplicació d'aquesta deducció durant l'exercici 2018, és a dir, a declarar en 2019, es determinarà tenint en compte exclusivament els mesos iniciats amb posterioritat a l'entrada en vigor al juliol, és a dir, es consideren els mesos d'agost a desembre.

c) Augmenta la quantia deduïble per a les famílies nombroses

Per a les famílies nombroses es manté la deducció de 1.200 euros vigent fins ara i el seu increment del

100 % per a les famílies nombroses de categoria especial.

La novetat és que s'incorpora una deducció addicional per a aquestes famílies en el cas que el seu nombre de fills superi l'exigut legalment per accedir a la consideració de família nombrosa de caràcter general o especial. Aquesta deducció addicional serà de 600 euros per cada fill en què s'incrementi aquest mínim exigut.

El nombre de fills que conformen la família nombrosa es determinarà l'últim dia de cada mes, tot i que per a l'exercici 2018 només es tindrà en compte la situació en els mesos posteriors a l'entrada en vigor de la LPGE, és a dir, a partir del 5 de juliol de 2018, o el que és el mateix, es consideraran els mesos d'agost a desembre.

Vegem-ne un exemple. Fins ara, una família nombrosa amb quatre fills generava la deducció per família nombrosa en 1.200 euros.

A partir de l'aplicació d'aquesta nova previsió, seguirà aplicant aquests mateixos 1.200 euros i, a més, es podrà deduir 600 euros addicionals que corresponen al quart fill, ja que supera el mínim de tres exigut per ser considerada família nombrosa. Això suposa que ara passarà a deduir 1.800 euros en concepte de família nombrosa general.

L'abonament anticipat d'aquesta deducció per família nombrosa s'incrementa en 50 euros al mes per cada fill que generi el dret a aquesta deducció addicional.

d) Nova deducció per a les unitats familiars formades per residents fiscals a la UE o a l'Espai Econòmic Europeu

Aquesta nova deducció en la quota de l'IRPF es preveu per a aquells casos en què la resta de membres de la unitat familiar resideixen a la UE o a l'EEE, cosa que impedeix al contribuïent poder presentar declaració conjunta amb tots ells.



A través d'un procediment complex de càlcul, l'objectiu és que la quota a pagar per aquest contribuïent quedi equiparada amb la que hauria suportat en cas que tots els membres de la unitat familiar residissin a Espanya.

3.- RENDES OBTINGUDES A CEUTA I MELILLA

Amb efectes des de l'1 de gener de 2018, **s'eleva el percentatge de la deducció al 60 per cent** (amb anterioritat el percentatge era el 50 per cent) a la part de la quota corresponent a rendes obtingudes en aquests territoris.

Paral·lelament, les retencions aplicables sobre els rendiments obtinguts en les dues ciutats autònomes es reduiran també en un 60 %.

4.- DEDUCCIÓ PER INVERSIÓ EN EMPRESES DE NOVA O RECENT CREACIÓ

Aquesta deducció ja existia amb anterioritat, però es millora per afavorir aquestes inversions. Així, a partir de l'1 de gener de 2018, el

percentatge de deducció aplicable sobre les quantitats satisfetes en l'exercici en la subscripció d'accions o participacions d'empreses de nova o recent creació passa a ser del 30 %, en substitució del 20 % vigent amb anterioritat.

D'altra banda, **la base màxima de deducció passa a ser de 60.000 euros anuals**, també més elevada que la base màxima de 50.000 euros que regia fins ara.

5.- OBLIGACIÓ DE DECLARAR

Una altra de les novetats importants que incorpora la LPGE fa referència a l'augment del límit per sobre del qual es fixa l'obligació de declarar en determinats casos, cosa que eliminarà aquesta obligació per a molts contribuïents ja per a aquest exercici 2018, a declarar en 2019.

En primer lloc, s'eleva fins a 14.000 euros el límit (fins ara era de 12.000 euros) per sobre del qual s'obliga a presentar declaració a aquells contribuïents que percebin rendiments del treball procedents de més d'un pagador, pensions compensatòries del cònjuge o anualitats per aliments no



exemptes, o quan el pagador no estigui obligat a retenir o es tracti de rendiments subjectes a un tipus fix de retenció.

Aquest canvi és aplicable des de l'1 de gener de 2018, per la qual cosa afectarà a tots els contribuents per les rendes obtingudes ja en aquest exercici, tret dels que hagin mort abans del 5 de juliol de 2018, per als quals, en haver-se produït la meritació de l'impost en la data de mort, és a dir, amb anterioritat a l'entrada en vigor de la LPGE, aquest límit de 14.000 euros passarà a ser de **12.643 euros**.

En segon lloc, entra en vigor la modificació següent, també a partir d'1 de gener de 2018. Dins del límit conjunt exclouent per a l'obligació de declarar fixat en 1.000 euros -amb relació a les rendes immobiliàries imputades, rendiments íntegres del capital mobiliari sense retenció derivats de lletres del tresor i subvencions per a l'adquisició d'habitatges de pro-

tecció oficial o de preu taxat-, s'inclouran ara els altres guanys patrimonials derivats d'ajudes públiques.

A partir del 5 de juliol de 2018, estaran exemptes els premis l'import íntegre dels quals sigui igual o inferior a 10.000 euros. Per premis de quantia superior, quedaran subjectes a tributació per la part que excedeixi de 10.000 euros

6.- GRAVAMEN ESPECIAL SOBRE ELS PREMIS DE DETERMINADES LOTERIES I APOSTES

Les quantitats exemptes s'elevan a partir de l'entrada en vigor de la LPGE d'acord amb la progressió temporal següent. **A partir del 5 de juliol de 2018, estaran exemptes els**

premis l'import íntegre dels quals sigui igual o inferior a 10.000 euros. Per premis de quantia superior, quedaran subjectes a tributació per la diferència entre la quantia total i 10.000 euros, és a dir, queden subjectes a tributació per la part que excedeixi de 10.000 euros.

En l'exercici 2019, estaran exemptes els premis l'import íntegre dels quals sigui igual o inferior a 20.000 euros i, per tant, quedaran subjectes a tributació els premis superiors per la part que excedeixi de 20.000 euros.

En l'exercici 2020 i posteriors, estaran exemptes els premis l'import íntegre dels quals sigui igual o inferior a 40.000 euros i, com en els casos anteriors, quedaran gravats per la quantitat que excedeixi de 40.000 euros els premis superiors.

Recordem que la DA 33 de la Llei contempla aquesta exempció en cas que la quantia del dècim, fracció o cupó de loteria, o l'aposta sigui, d'almenys, 0,50 euros, ja que si el seu preu és inferior, també serà inferior la quantia exempta del premi, que s'ha de reduir proporcionalment. També podem recordar en aquest punt que, en el cas que el premi fos compartit, la quantitat exempta global és una, no es multiplica pel nombre de titulars del cupó o dècim premiat i, per tant, aquesta quantitat exempta es prorratejarà entre els beneficiaris en la mateixa proporció en què es reparteixi el premi.

NORMATIVA FISCAL

Llei 6/2018, de 3 de juliol, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2018.

Ordre HFP/544/2018, de 24 de maig, per la qual s'aprova el model 179, "Declaració informativa trimestral de la cessió d'ús d'habitatges amb finalitats turístiques" i s'estableixen les condicions i el procediment per a la seva presentació.

Resolució de 24 de maig de 2018, del Departament de Recaptació de l'Agència Estatal d'Administració Tributària, per la qual es modifica el termini d'ingrés en període voluntari dels rebuts de l'Impost sobre activitats econòmiques de l'exercici 2018 relatius a les quotes nacionals i provincials i s'estableix el lloc de pagament d'aquestes quotes.

LABORAL

Qüestions pràctiques al voltant de la consideració de la formació com a temps de treball

Les consultories de formació ho saben bé. **Sovint resulta complicat organitzar cursos per a les empreses perquè, d'una banda, el personal no veu amb bons ulls haver d'assistir a classes fora del seu horari laboral, i de l'altra, les empreses tenen dificultats per cobrir les necessitats de plantilla si els llocs de treball queden buits perquè la formació es realitza durant la jornada laboral ordinària.** En la societat del coneixement en la qual vivim, en què la formació constitueix un eix de competitivitat a les empreses modernes, el debat al voltant de l'obligatorietat dels cursos fora de l'horari laboral, la seva remuneració, els seus incentius... és un dels debats presents en moltes organitzacions. **Vegem-ne alguns criteris pràctics que podem tenir en compte per intentar resoldre'ls.**



1.- TOT EL TEMPS DE FORMACIÓ ÉS TEMPS DE TREBALL?

La jurisprudència ha considerat que no tot el temps dedicat pels treballadors a formació s'ha de considerar temps de treball. Depèn del tipus de formació que es tracti entre les diverses classes que poden existir.

En primer lloc, **totes les empreses estan obligades a complir certes condicions en matèria de formació en prevenció de riscos laborals. Es tracta d'una formació que compta amb una específica regulació legal en la Llei 31/1995.** El caràcter obligatori queda clar quan aquesta mateixa llei, a l'article 19.2, preveu que aquesta formació s'ha

d'impartir dins de la jornada de treball i que, només si això no és possible, les hores dedicades a aquesta formació fora de la jornada es consideraran com a hores de treball.

El caràcter obligatori també suposa la prohibició legal que el cost d'aquesta formació pugui repercutir en els treballadors i els ha de resultar gratuïta sempre.

Al marge de la formació en prevenció de riscos laborals que afecta tots els sectors, **poden existir altres àmbits en què l'empresa, per la seva pròpia necessitat o conveniència, també imposi com a obligatòria certa formació per al seu personal.**

Així, per exemple, l'article 23 de l'Estatut dels treballadors preveu que anirà a càrrec de l'empresa la formació necessària perquè els treballadors es puguin adaptar a les modificacions operades en el seu lloc de treball. El temps destinat a aquesta formació plantejada com a obligatòria també es qualificarà com a temps de treball (com succeeix

en la formació en prevenció de riscos laborals, per tant) i el mateix article 52.b de l'Estatut dels treballadors reconeix el dret del treballador perquè aquest temps li sigui retribuït d'acord amb el seu salari mitjà.

Al costat d'aquestes dues categories de formació obligatòria, pot existir una tercera classe: la formació voluntària que el treballador realitza per la seva pròpia voluntat, sense que hi hagi cap mandat per part de l'empresa. Aquesta formació voluntària pot ser en l'àmbit dels seus interessos personals i que no tenen a veure amb l'activitat laboral, o fins i tot pot tenir connexió amb la feina i ser cursada de forma voluntària, per exemple, amb ànim d'aspirar a un ascens o de poder enfrontar-se amb més seguretat o més recursos tècnics al seu lloc de treball.

El temps dedicat a aquesta formació voluntària no es qualifica com a temps de treball, sense perjudici dels drets que pot tenir el treballador per assistir als exàmens o a la pròpia formació, o que l'empresa



accedeixi a algun canvi d'horari o torn que faciliti la realització del curs.

És habitual que els convenis col·lectius regulin o concretin aspectes relacionats amb aquesta formació voluntària, normalment amb l'objectiu de facilitar la formació dels treballadors, que com dèiem, hauria de constituir un objectiu primordial en qualsevol organització moderna.

Però, dins d'aquestes possibilitats de la negociació col·lectiva, tal com ha mantingut rotundament l'Audiència Nacional, el que el conveni no pot fer és restringir els drets que els treballadors tenen en relació amb la formació.

Així, per exemple, **el conveni no pot negar el caràcter de temps de treball per a les hores dedicades a la formació en prevenció de riscos laborals o en altres cursos obligatoris, ni pot tampoc negar-ne la remuneració, ja que es tracta de previsions legals que la negociació col·lectiva no pot eliminar.**

Per tant, no tot el temps dedicat pels treballadors a la realització de cursos s'ha de considerar com a temps de treball, sinó només es considerarà temps de treball el dedicat a la formació en prevenció de riscos laborals (obligatòria per llei) o la realització de cursos que l'empresa imposi, sense perjudici que la negociació col·lectiva pugui considerar que també un altre tipus

de formacions no imposades o voluntàries també constitueixen temps de treball.

Per arribar a aquesta conclusió, **la jurisprudència parteix de la premissa que “l'obligació principal del treballador amb l'empresari consisteix més que en activitat, en temps”** (Sentència de l'Audiència Nacional de 27 d'octubre de 2017), **per la qual cosa l'obligació principal del treballador és “un deute de temps”, cosa que significa que durant el temps establert en el contracte, s'obliga el treballador a estar a disposició de l'empresari, sota la seva disciplina.**

A partir d'aquesta premissa, **s'ha de considerar temps de treball tot el temps que el treballador es trobi a disposició de l'empresari, independentment que el treballador tingui o no l'obligació de realitzar una activitat laboral durant la seva presència.**

En conseqüència, també aquell temps dedicat a la formació obligatòria en què l'empresari obliga el treballador a romandre en el centre de treball o en un altre lloc determinat per aquest mateix empresari, per exemple, el centre de formació que imparteix el curs, s'ha de considerar temps de treball.

En el nostre número anterior, comentàvem precisament com també partint d'una premissa similar, el Tribunal de Justícia de la Unió Europea arribava a la conclusió

que s'havia de qualificar com a temps efectiu de treball el temps de guàrdia que el treballador havia de cobrir fora del centre de treball, però a disposició de l'empresari i en el lloc designat per aquest, en aquell cas concret, el treballador havia de romandre al seu domicili o en un radi de vuit minuts des del seu centre de treball.

Per arribar a aquesta conclusió, la jurisprudència parteix de la premissa que “l'obligació principal del treballador amb l'empresari consisteix més que en activitat, en temps” (Sentència de l'Audiència Nacional de 27 d'octubre de 2017)

Una matisació que es pot establir en relació amb la consideració de temps de treball per al temps dedicat a la formació és que no es donarà necessàriament aquest caràcter al temps de desplaçament que la formació impliqui.

És a dir, que sempre que es tracti de formació obligatòria, els costos que suposi per al treballador aniran a càrrec de l'empresa, per exemple, el cost de desplaçament, però, com a temps de treball, es considerarà el temps de curs pròpiament dit, però no el temps de desplaçament que l'assistència a la formació requereixi.

Per descomptat, els pactes en la negociació col·lectiva o en el contracte laboral poden incorporar regles específiques i concretar, sempre a millor per al treballador, aquestes condicions.

2.- SI ES RECONEIXEN COMPLEMENTES RETRIBUTIUS DE FORMACIÓ, TAMBÉ SÓN APLICABLES QUAN LA FORMACIÓ ES REALITZA FORA DE LA JORNADA LABORAL?

Un altre tema interessant que sorgeix en relació amb la formació dels treballadors fora de l'horari laboral és el dels complements de formació, és a dir, complements salarials que es paguen en algunes empreses per fomentar que els treballadors participin en les accions formatives. Per veure el tractament pràctic d'aquesta qüestió, podem prendre com a exemple el cas resolt per la Sentència de l'Audiència Nacional de 27 d'octubre de 2017.

Aquesta sentència resol un conflicte col·lectiu entre treballadors i empresa sobre, entre altres coses, el dret a cobrar aquests complements de formació recollits en el conveni col·lectiu.

La problemàtica d'aquesta empresa pel que fa a la impartició de determinats cursos (com en tantes altres) començava per una estructura de treball a torns.

Aquesta organització del treball en torns comportava que molts treballadors no podien acudir als cursos de formació, de manera que l'empresa va decidir que els cursos de formació obligatòria s'impartissin fora de l'horari de treball, però considerant el temps dedicat a aquesta formació com a jornada efectiva de treball.

En un altre ordre de coses, també el conveni col·lectiu d'aquesta empresa, per fomentar que els treballadors participessin en accions de formació, contemplava el pagament d'un complement salarial específic per a aquells treballadors que realitzessin cursos "fora del temps de treball i jornada".

L'empresa va considerar que no s'havia de pagar aquest complement de formació a aquells treballadors que assistien als cursos "dins del temps de treball" (o sigui, el temps de formació es qualificava per a ells



com a temps de treball) però "fora de l'horari de treball" (és a dir, fora del seu horari o jornada habitual de treball). Tenint en compte això, l'empresa argumentava que el complement es preveia en el conveni només quan la formació es realitza "fora de les hores de treball", expressió que segons l'empresa equival a "fora del temps de treball", és a dir, un cop finalitzada la jornada de treball obligatòria, però que no resulta aplicable quan la formació es realitza simplement "fora de l'horari de treball" però és computada dins de la jornada de treball.

L'argumentació de l'empresa es fonamentava també en què la finalitat d'aquest complement és animar que els treballadors participin voluntàriament en accions formatives un cop complerta la seva jornada, realitzant, per tant, un esforç més gran que aquells que realitzen la formació dins de la seva jornada global. L'esforç realitzat per aquests últims es pot considerar menor i justificaria que, per a ells, no estigui previst cap complement.

L'Audiència Nacional no entra en aquesta discussió terminològica i acaba reconeixent el dret a percebre aquesta compensació o complement per formació a tots els treballadors que realitzin fora del

seu horari de treball cursos de prevenció de riscos laborals, altres accions formatives imposades per l'empresa, així com altres cursos que siguin obligatoris per assegurar el correcte desenvolupament de les funcions dels treballadors.

L'argumentació de l'empresa es fonamentava també en què la finalitat d'aquest complement és animar que els treballadors participin voluntàriament en accions formatives un cop complerta la seva jornada, realitzant, per tant, un esforç més gran que aquells que realitzen la formació dins de la seva jornada global

3.- LES DESPESES GENERADES PER L'ASSISTÈNCIA A CURSOS VAN A CÀRREC DE L'EMPRESA?

Quan el treballador ha de pagar material, desplaçament, menjars... amb motiu de l'assistència a cursos de formació, aquestes despeses han de ser pagades pel treballador o van a càrrec de l'empresa?



Aquesta és una de les qüestions que també resol la Sentència de l'Audiència Nacional de 27 d'octubre de 2017.

La conclusió a la qual arriba aquest Tribunal és que, quan es tracti de cursos obligatoris en matèria de prevenció de riscos laborals o d'un altre tipus de cursos que igualment s'imposin com a obligatoris per part de l'empresari, totes les despeses que la seva realització impliqui per al treballador han de ser compensats o han d'anar a càrrec de l'empresa.

En aquest sentit, l'empresa haurà de pagar, per exemple, les despeses de desplaçament al lloc d'impartició de les classes, les dietes corresponents a dinars o pernoctació, pagament de la matrícula o preu del curs, material necessari... o qualsevol altra despesa que suposi la realització d'aquesta formació obligatòria al treballador.

Per la seva banda, l'empresa pot imposar al treballador una obligació de permanència a l'empresa durant un període mínim de temps com a forma d'assegurar-se que la inversió realitzada en aquesta formació és "aprofitada" per l'empresa que l'ha pagat, i sobretot, que no serveix per facilitar que el treballador se'n vagi a la competència, una de les causes que sovint fan a les empreses mostrar-se reticents a pagar cursos al seu personal, especialment quan

es tracta de cursos de preu elevat i que, per la seva especialització, milloren clarament la posició competitiva dels treballadors en el mercat laboral.

4.- A TALL D'EXEMPLE: ALGUNS CASOS REALS RESOLTS PER ALS TRIBUNALS

Dues sentències de l'Audiència Nacional de l'any 2017 consideren la qualificació de la formació com a temps de treball i matisen alguns dels aspectes que hem anat comentant per al cas concret dels treballadors d'entitats bancàries.

La conclusió a la qual arriba aquest Tribunal és que, quan es tracti de cursos obligatoris en matèria de prevenció de riscos laborals o d'un altre tipus de cursos que igualment s'imposin com a obligatoris per part de l'empresari, totes les despeses que la seva realització impliqui per al treballador han de ser compensats o han d'anar a càrrec de l'empresa

En una d'aquestes sentències, es planteja la consideració com a temps de treball el destinat a la

realització de cursos per part dels empleats d'una entitat bancària amb l'objecte d'obtenir coneixements en matèria d'assessorament d'inversions a partir de les mesures de protecció a l'inversor imposades per la Directiva 2014/65/UE.

El caràcter obligatori de la formació amb què el col·lectiu de treballadors pretenia justificar la seva consideració com a temps de treball va ser rebutjat per part de la defensa de l'empresa al·legant, simplement, que no totes les persones a les quals se'ls havia ofert la possibilitat d'assistir a la formació l'havien realitzat i no havia passat res. I el cas és curiós perquè neix precisament de l'obligació imposada per la Directiva a les entitats financeres amb l'objectiu de garantir un correcte assessorament als consumidors.

Però com diem, l'Audiència nega el caràcter de temps de treball per a aquest temps formatiu i conclou que, perquè l'assistència a un curs es pugui considerar temps de treball, ha de concórrer una d'aquestes dues circumstàncies: o bé que sigui una formació necessària per a l'adaptació del treballador a les modificacions operades en el seu lloc de treball -art. 23.d) de l'Estatut dels treballadors-, cosa que considera que no existeix en aquest cas; o bé que aquesta formació, al marge de la seva finalitat, sigui imposada de manera unilateral per l'empresari en exercici de les seves funcions directives i vingui imposada a l'empleat, ja que en aquest cas es compleix la qualificació com a temps de treball que el Tribunal de Justícia de la Unió Europea defineix com tot aquell en què el treballador està a disposició de l'empresari i obligat a complir les seves instruccions.

Segona condició que l'empresa nega al·legant, com hem dit, que no tota la plantilla convocada va realitzar la formació.

Per al Tribunal, només si els treballadors o l'organització sindical que els representa poden provar que

ens trobem davant d'un dels dos supòsits, la formació es considera obligatòria i es qualifica com a temps de treball.

En els casos estudiats per l'Audiència Nacional amb relació als treballadors d'aquestes entitats bancàries, **la conclusió és que no es pot qualificar com a formació obligatòria i com a temps de treball, ja que el fet que l'entitat ofereixi aquesta formació a part de la seva plantilla "no suposa necessàriament que tots els llocs de treball dels destinataris hagin de ser modificats, ja que aquesta oferta bé pot obeir el legítim interès patronal de tenir una plantilla dotada d'una major polivalència de cara a cobrir aquells llocs de treball en concret en què una determinada formació en un futur es consideri necessària per a aquesta cobertura".**



Un altre cas interessant resolt, en aquest cas pel Tribunal Suprem, també al desembre de 2017, és el dels treballadors integrats en el grup professional d'operadors, proveïdors i supervisors, que necessiten obligatòriament l'ADR -que és una autorització especial per conduir vehicles que transportin mercaderies perilloses- per poder dur a terme les seves tasques professionals.

L'empresa abona aquest curs als treballadors, però es realitza fora de la jornada de treball i ni les hores de classe ni l'examen es qualifiquen com a temps efectiu de treball. Aquesta situació no és acceptada pels treballadors que consideren que es tracta d'una formació necessària i obligatòria per treballar a l'empresa i, **per tant, les seves hores s'haurien qualificar com a temps de treball.**

El Tribunal conclou donant la raó a aquest col·lectiu i considera que aquesta formació entraria en el supòsit de formació obligatòria de l'art. 23.1.d) de l'Estatut dels treballadors i que, en conseqüència, s'ha d'intentar que es realitzi dins de l'horari de treball, i si això no és possible, i s'ha de dur a terme fora de l'horari, s'ha de qualificar com a temps de treball.

NORMATIVA LABORAL

Resolució de 28 de maig de 2018, conjunta de la Secretaria General del Tresor i Política Financera i de la Intervenció General de l'Administració de l'Estat, per la qual es modifica la de 27 de març de 2018, per la qual es regula el procediment per a la realització del pagament de les cotitzacions a favor de la Tresoreria General de la Seguretat Social.

Resolució de 24 de maig de 2018, de la Secretaria General Tècnica, per la qual es publica el Conveni entre l'Institut Nacional de la Seguretat Social, l'Institut Social de la Marina i les Mútues col·laboradores amb la Seguretat Social, per a l'emissió d'informes i pràctica de proves mèdiques i exploracions complementàries per a la valoració, revisió i qualificació de les incapacitats laborals.

Resolució de 6 de juny de 2018, de la Secretaria d'Estat de la Seguretat Social, per la qual es modifiquen els procediments administratius susceptibles de tramitació a través del registre electrònic de la Secretaria d'Estat de la Seguretat Social.

Reial decret 696/2018, de 29 de juny, pel qual s'aprova el Reglament general de la gestió financera de la Seguretat Social.

MERCANTIL

Els drons: també sotmesos al Reglament europeu de protecció de dades? ... doncs sí

Cada vegada ens resulta més familiar. De passeig pel camp o asseguts en una terrassa, un aparell volador passa per sobre dels nostres caps. És un dron. O, el que és el mateix, el que coneixem com un "vehicle aeri no tripulat". Per a alguns, la seva presència pot provocar indiferència, però, per a uns altres, inquietud. Sobretot si porta una càmera.

Ara que tots ens hem tornat especialment sensibles sobre l'ús de les nostres dades personals a partir de l'aplicació del Reglament europeu de protecció de dades, **podem fer referència a un informe de l'Agència de Protecció de Dades en què es planteja com afecten les obligacions imposades per aquest Reglament europeu aplicat als drons** amb una posició que intenta reforçar el dret dels ciutadans a la protecció de les seves dades personals. Lloable intenció. No obstant això, que difícil és posar portes al camp quan la tecnologia el sobrevola...



1.- LA CLAU: ELS DRONS ES TROBEN DINS DEL CAMP D'APLICACIÓ DEL REGLAMENT EUROPEU DE PROTECCIÓ DE DADES?

Aquesta qüestió és formulada per una empresa operadora de drons que porten incorporada una càmera de videovigilància en les gravacions de la qual poden aparèixer persones o vehicles identificables a través de la seva matrícula.

La pregunta concreta que aquesta empresa planteja a l'Agència de Protecció de Dades és si n'hi haurà prou amb emmascarar les matrícules o les cares de les persones de manera que se'n garanteixi l'anonimat per complir amb la legislació vigent en matèria de protecció de dades o, per contra, serà necessari complir amb la resta d'obligacions imposades pel Reglament europeu 2016/679. Davant el creixent ús de drons amb

càmera, l'Agència aprofita per respondre amb un interessant informe jurídic en què declara de forma contundent la submissió d'aquest tipus de tractament al Reglament europeu i desgrana les obligacions que corresponen, en matèria de protecció de dades personals, als subjectes responsables d'aquests aparells.

Hi ha tota una sèrie d'acords internacionals i normativa diversa en l'àmbit nacional i internacional que afecta l'aparell que ara ens ocupa: el dron. Pel que ara ens interessa, la dada determinant és que ens trobem davant d'un vehicle que pot portar un sistema de processament d'informació o de processament de dades de diversos tipus: pot incorporar càmeres de gravació d'imatges, sistemes de detecció en forma de sensors òptics o infrarojos, equips de radiofreqüència per capturar emissions de ràdio o wifi...

Efectivament, el dron incorpora tecnologia i recursos que poden ser molt diversos, però el que interessa a l'efecte de l'aplicació

de la normativa de protecció de dades personals és, d'una banda, si hi ha un equip de captació i processament de dades, i de l'altra, el tractament que, d'aquestes dades, se'n pugui realitzar amb posterioritat.

En la mesura que aquest tractament es dugui a terme, s'hauran de respectar escrupolosament les obligacions i els criteris imposats pel Reglament europeu de protecció de dades.



2.- LES INFORMACIONS RECOLLIDES PEL DRON PODEN CONSTITUIR DADES PERSONALS PROTEGIDES?

La primera qüestió és, per tant, si la informació recollida pel dron pot o no constituir una forma de "dades personals" protegides perquè, a partir d'aquí, caldrà dilucidar-ne la submissió a la normativa de protecció de dades.

El Reglament europeu de protecció de dades defineix les "dades personals" amb un concepte molt ampli com "tota informació sobre una persona física identificada o identificable" i, per tant, considera que és una persona física identificable aquella la identitat de la qual es pugui determinar directament o indirectament mitjançant un identificador com, per exemple, "un nom, un número d'identificació, dades de localització, identificador en línia o un o diversos elements propis de la identitat física, fisiològica, genètica, psíquica, econòmica, cultural o social d'aquesta persona".

Aquesta definició tan àmplia fa que l'Agència de Protecció de Dades qualifiqui com a tractament de dades i, en conseqüència, se sotmeti a la normativa de protecció de dades "qualsevol procediment utilitzat per recollir imatges, sons, dades de geolocalització o qualsevol altre senyal electromagnètica relacionada amb una persona física identificada o identificable" que pugui realitzar-se per un dron.

La submissió a aquesta normativa és especialment complexa en aquests casos si tenim en compte que sovint el dron pot estar gravant persones que ni en coneixen l'existència, ni la seva activitat, ni que s'estan emmagatzemant les seves dades personals... i que, a més, tot això es realitza a través d'un artefacte que es pot moure en espais amplis en què no hi ha límits o barreres físiques per als seus desplaçaments i sense ser necessàriament detectat.

Al final, la qüestió és que els drons, en el marc de la normativa de protecció de dades, estan funcionant com a càmeres de videovigilància, motiu pel qual, quan realitzin captació d'imatges, s'han de sotmetre a certes regles i obligacions de funcionament per assegurar que el seu ús no vulnera els drets de les persones en el marc de la protecció de les seves dades personals.

3.- OBLIGACIONS EN MATÈRIA DE NORMATIVA DE PROTECCIÓ DE DADES

Després que l'Agència de Protecció de Dades hagi conclòs clarament que l'activitat de videovigilància dels drons constitueix un tractament de dades personals que s'ha de sotmetre al Reglament europeu de protecció de dades, aquest informe va desenvolupant les obligacions que s'han de complir amb relació a aquesta activitat per garantir els drets de les persones afectades per aquesta videovigilància.

a) Compliment del deure d'informació a les persones les dades de les quals seran tractades

Ens trobem davant d'un dels supòsits en què no serà fàcil complir amb el deure d'informació als interessats de tots els extrems que recull l'article 13 del Reglament, ja que **aquest article obliga a informar els interessats de diversos extrems, entre els quals:**

- La identitat i dades de contacte del responsable del tractament de les dades.
- Si és el cas, de les dades de contacte del delegat de protecció de dades.
- Els objectius del tractament: per què o amb quina finalitat s'utilitzaran les dades personals recollides.
- La base jurídica del tractament o, el que és el mateix, quina és la raó que legitima el subjecte que realitza el tractament de les dades per fer-ho: pot ser que l'interessat hagi donat el seu consentiment, o que hi hagi una norma legal o un contracte que ho autoritza o que hi hagi un interès legítim del responsable que haurà d'estar ben identificat...
- Quines persones seran les destinatàries de les dades, a qui es transmetran.



- Durant quant de temps es conservaran i es tractaran les dades personals recollides.
- Les possibilitats que té l'interessat de retirar el consentiment lliurat anteriorment per a aquest tractament, així com d'exercir els seus drets d'accés, rectificació, supressió, oposició, limitació de tractament, portabilitat i de plantejar una reclamació davant l'Agència.
- Si, a més a més, les dades s'utilitzaran per a la generació de decisions automatitzades, inclosa l'elaboració de perfils, també s'ha d'informar els interessats d'aquest procés i de la seva lògica, ja que poden exercir el seu dret a oposar-se a aquesta forma d'automatització.

L'Agència de Protecció de Dades considera que aquest deure bàsic d'informació als interessats sempre resulta exigible amb caràcter general per a qualsevol tractament, de manera que, en no preveure cap excepció per als drons, també és de compliment obligatori en aquests casos.

La qüestió és com complir-ho perquè pot no resultar fàcil. Una possibilitat que el mateix informe de l'Agència contempla és incorporar aquesta informació o la informació referent a properes operacions que realitzaran els drons a la pàgina web de l'empresa operadora.

També recull l'opció d'incorporar anuncis en diaris de la zona, penjar avisos o bustiar fullets informatius.

Però precisament perquè, en la majoria de casos, no serà un procés senzill, l'Agència obre la porta a considerar que podria concórrer una de les circumstàncies en què aquest deure d'informació no s'ha de complir, que és aquell cas en què “la comunicació d'aquesta informació resulti impossible o suposi un esforç desproporcionat”.

En aquest cas, el Reglament eximeix d'aquesta obligació d'informació però obliga el responsable a adoptar les “mesures adequades per protegir els drets, llibertats i interessos legítims de l'interessat”.

Per tant, **serà el responsable qui haurà de valorar si el compliment del deure d'informació que li pertoca implica realment aquest esforç desproporcionat que el Reglament exigeix per eliminar aquesta obligació.**

Si considera que efectivament es dona aquest supòsit, llavors haurà d'adoptar les mesures que consideri oportunes amb l'objectiu d'assegurar la protecció dels drets i llibertats dels interessats, que hauran de ser especialment garantistes, tenint en compte que no s'ha complert amb el deure bàsic d'informació.

No oblidem que la proactivitat que el Reglament imposa als responsables farà recaure tota la responsabilitat

sobre aquests responsables entorn de la concurrència real o no del repetit “esforç desproporcionat” així com sobre la suficiència i l'eficàcia real de les mesures proposades.

b) L'avaluació d'impacte

En aquests casos podria ser recomanable la realització d'un informe d'avaluació d'impacte per valorar realment els riscos reals sobre la privacitat que implica l'activitat del dron així com per comprovar que el tractament és legítim, proporcionat, necessari i compleix amb la resta de principis i regles imposades per la normativa en la matèria.

La qüestió és que els drons, en el marc de la normativa de protecció de dades, estan funcionant com a càmeres de videovigilància, motiu pel qual, quan realitzin captació d'imatges, s'han de sotmetre a certes regles i obligacions de funcionament per assegurar que el seu ús no vulnera els drets de les persones en el marc de la protecció de les seves dades personals

c) El tractament de dades ha de ser lícit

Independentment de la finalitat per a la qual s'utilitzi el dron, el Reglament de protecció de dades obliga a tractar les dades de forma lícita, lleial i transparent. Al marge del respecte a la normativa de protecció de dades, la licitud implica que s'ha de començar per complir amb la legislació reguladora de la utilització de drons, conformada, entre d'altres, per la legislació específica d'aquests aparells, i que pot afectar les autoritzacions necessàries per fer-ne

ús, normes de navegació aèria, o també per la normativa reguladora dels drets fonamentals a la pròpia imatge, honor i intimitat.

Per tant, si, per exemple, un dron està volant sense complir la normativa específica en matèria de navegació aèria, aquesta violació ja implica per si sola que el tractament de les dades que el dron realitza no és lícit.

d) Tractament de les dades només per a objectius determinats

Quan el dron recull dades, ho fa per tractar-les amb uns objectius determinats, que són els que prèviament, si és possible, s'haurien d'haver comunicat als interessats. Això vol dir que les imatges o dades així captades no es poden utilitzar per a finalitats diferents de les previstes.

e) Minimització de dades

L'operació del dron s'ha de plantejar de manera que suposi la recollida del mínim de dades possible.

D'aquesta manera es redueixen els riscos d'il·licitud del tractament i es garanteixen millor els drets dels interessats.

f) Encàrrec de tractament

Quan es dona una situació en què hi ha, d'una banda, un responsable que és qui decideix el treball que ha de fer el dron, i en conseqüència, el contingut i l'extensió de la seva activitat i, de l'altra, un operador del dron que és qui executa el treball, ens trobem que aquest operador està actuant com a encarregat de tractament, ja que realitza aquest tractament de dades no per a finalitats pròpies, sinó per prestar un servei al responsable.

Aquesta situació requereix la signatura de les clàusules corresponents a l'encàrrec de tractament en què l'operador (encarregat) es compromet a complir amb l'obliga-



ció de confidencialitat, a incorporar les mesures de seguretat necessàries i a tornar o destruir les dades tractades en el seu poder quan l'encàrrec finalitzi.

g) Mesures de seguretat

Com en tots els casos de tractament de dades personals, també aquí és imprescindible que l'operador del dron i, si s'escau, l'encarregat de tractament implantin totes les mesures de seguretat que considerin oportunes per intentar protegir els drets dels interessats sobre les seves dades personals.

Així, per exemple, poden recórrer al xifrat o pseudonimització de les dades, mesures que en garanteixen la integritat, resiliència, disponibilitat....

Totes aquestes mesures s'hauran de determinar en cada cas en funció dels resultats obtinguts per l'anàlisi de risc. Segons l'opinió de l'Agència de Protecció de Dades, cal que aquestes mesures protegeixin "davant d'atacs remots que pretenguin bé prendre el control operatiu de l'aparell bé tenir accés a la informació que s'hi emmagatzemi" i hauran de ser eficaces "no només durant la fase de vol de l'aparell sinó també en la fase de transmissió des del dron fins a l'estació base".

L'Agència de Protecció de Dades considera que aquest deure bàsic d'informació als interessats sempre resulta exigible amb caràcter general per a qualsevol tractament, de manera que, en no preveure cap excepció per als drons, també és de compliment obligatori en aquests casos

4.- CONCLUSIÓ

Amb tot el que s'ha explicat anteriorment, es pot concloure que l'operativa dels drons i del tractament de dades personals que pot suposar queda totalment sotmesa a les regles imposades pel Reglament europeu de protecció de dades.

Això implica **complir tot un seguit d'obligacions relacionades amb el dret d'informació dels interessats, el respecte escrupolós en l'ús de les dades a les finalitats per a les quals es van recollir, el compliment de tota la normativa específica aplicable i l'aplicació de totes les mesures de seguretat que el responsable consideri suficients per garantir els drets dels interessats.**

CALENDARI

Selecció de dates principals:

OCTUBRE 2018

Fins al dia 1:

IVA	
Agost 2018:	
Autoliquidació	303

Fins al dia 20:

RENDA I SOCIETATS

Retencions i ingressos a compte:

Setembre 2018:	
Grans Empreses	111, 115, 123
Tercer Trimestre 2018:	111, 115, 123

Pagaments fraccionats RENDA

Tercer Trimestre 2018:	
Estimació Directa	130
Estimació Objectiva	131

Pagaments fraccionats Societats

Exercici en curs 2P:	202, 222
----------------------	-----------------

IVA

Setembre 2018: Declaració d'operacions incloses en llibres registre	340
Setembre 2018: Declaració d'operacions intracomunitàries	349

Tercer Trimestre 2018:	
Autoliquidació	303
Tercer Trimestre 2018: Declaració d'operacions intracomunitàries	349

Fins al dia 30:

IVA	
Setembre 2018:	
Autoliquidació	303

NOVEMBRE 2018

Fins al dia 5:

RENDA	
Segon termini exercici 2017:	102

Fins al dia 20:

RENDA I SOCIETATS

Retencions i ingressos a compte:

Octubre 2018:	
Grans Empreses	111, 115, 123

IVA

Octubre 2018: Declaració d'operacions incloses en llibres registre	340
Octubre 2018: Declaració d'operacions intracomunitàries	349

NOVEMBRE 2018

Fins al dia 30:

IVA	
Octubre 2018:	
Autoliquidació	303

CENSAL

Registre de devolució mensual	036
SII: Opció o renúncia per presentar electrònicament els llibres registre	036
SII: Comunicació de l'opció / renúncia facturació per destinataris	036

SOCIETATS

Declaració informativa operacions vinculades	232
--	------------

DESEMBRE 2018

Fins al dia 20:

RENDA I SOCIETATS

Retencions i ingressos a compte:

Novembre 2018	
Grans Empreses	111, 115, 123

Pagaments fraccionats Societats

Exercici en curs 3P	202, 222
---------------------	-----------------

IVA

Novembre 2018: Declaració d'operacions incloses en llibres registre	340
Novembre 2018: Declaració d'operacions intracomunitàries	349

Fins al dia 31:

RENDA

Renúncia o revocació estimació directa simplificada i estimació objectiva	036, 037
--	-----------------

IVA

Novembre 2018:	
Autoliquidació	303

CENSAL

Comunicació d'alta en el règim especial del grup d'entitats	039
Comunicació anual relativa al règim especial del grup d'entitats	039
Opció per règim especial del criteri de caixa per a 2019	036, 037
Renúncia al règim especial del criteri de caixa per a 2019, 2020 i 2021	036, 037



la clau de l'èxit

COMPRA

VENDA

LLOGUERS



SERIETAT

EXPERIÈNCIA

PROFESSIONALS
DEL SECTOR



Finques Callicó
immobiliària

API núm. 465



C/ Mn. Cinto Verdaguer, 15
Tel. i fax 972 32 14 07
17220 SANT FELIU DE GUÍXOLS
fincas@fincascallico.com
www.fincascallico.com