

CTRA. DE MÁLAGA , 52  
29120 ALHURIN EL GRANDE  
TELEFONOS  
952 595 125 – 952 595 024  
FAX : 952 595 066



gestitres@gestitres.es

ADMINISTRACION, COMERCIALIZACION  
GESTION Y ASESORAMIENTO

HOJA INFORMATIVA Nº 339

NOVIEMBRE 2019

SI DESEA AMPLIAR CUALQUIER INFORMACION CONSÚLTENOS

## A V I S O I M P O R T A N T E

**NUESTRO NUEVO HORARIO SERÁ DE LUNES A JUEVES DE 9.30 A 14.00 HORAS, Y DE 16.30 A 19.30 HORAS, LOS VIERNES DE 9.30 A 14.00 HORAS PERMANECIENDO CERRADO POR LA TARDE.**

EN CONSECUENCIA CUALQUIER MENSAJE ENVIADO POR CORREO ELECTRONICO U OTROS MEDIOS TELEMATICOS NO SERÁN LEIDOS HASTA EL INICIO DE NUESTRO HORARIO.

AUN ASI, DE SER URGENTE CUALQUIER AVISO TELEMATICO, ROGAMOS, NOS LO HAGA SABER VIA TELEFONICA EN NUESTRO HORARIO DE OFICINA.

Le recordamos que si tiene alguna factura de **formación continua**, tráiganosla cuanto antes porque el plazo para la deducción en los seguros sociales acaba el 31/12/2019.

Durante el mes de Noviembre, estarán obligados a presentar el **Modelo 232** “Información de operaciones con personas o entidades vinculadas (art. 13.4 RIS)” aquellos contribuyentes que realicen operaciones con personas o entidades vinculadas en los términos previstos en el artículo 18.2 de la Ley 27/2014 del Impuesto sobre Sociedades.(Socios, familiares, empresas participadas, o controladas conjuntamente).

## **EL USO DE LA “VIDEOVIGILANCIA” COMO MEDIO DE CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL DEL EMPLEADO.**

Una de las facultades con las que nuestro ordenamiento dota al empresario es el poder de vigilancia y control de la actividad laboral de los empleados, el cual se encuentra expresamente reconocido en el artículo 20.3 Estatuto de los Trabajadores. Nos encontramos ante una herramienta racional, toda vez que la misma posibilita mediante el control de las obligaciones y deberes del trabajador, la verificación del cumplimiento del contrato; sin embargo, su ejercicio no puede ser arbitrario, sino por el contrario, ha de respetar ciertos límites. En efecto, el propio precepto anteriormente citado, pese a establecer que el empresario pueda adoptar “las medidas que estime más oportunas” dispone que habrá que guardarse en su adopción y aplicación “la consideración debida a su dignidad” (la de la persona trabajadora).

En este sentido hemos de prevenir que **no existe ningún catálogo de medios de control admitidos o prohibidos**. No queda otra que estar caso por caso, y analizar tanto el medio a aplicar como la posible colisión con los derechos de la persona trabajadora.

En estas líneas se pretende exponer, siquiera someramente, **los requisitos y límites de esta actividad de control y vigilancia mediante sistemas técnicos de video-vigilancia**. La primera circunstancia a tener en cuenta es la de la importante colisión entre el derecho del empresario a controlar la actividad de sus empleados y los derechos fundamentales de estos (principalmente el derecho a la intimidad y vida privada). Por otro lado, es importante atenerse a las reglas de protección de datos de carácter personal actualmente recogidas en tanto en el RGPD como en la LO 3/2018, referidas a la Protección de Datos de carácter Personal. El artículo 89 de esta última norma, reguladora de la utilización de estos dispositivos, recoge que **“los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.”**

Con estas premisas y siguiendo la línea que nuestro Tribunal Constitucional tiene ya construida, en cada caso concreto hemos de estudiar si con esta medida se consigue el objetivo propuesto; si no existe otra que lo consiga también y sea más moderada; y si la misma en términos generales consigue más beneficios que perjuicios sobre los bienes en conflicto.

Como se desprende, no estamos ante situaciones fáciles de ponderar, por tanto, dado los derechos en juego, la falta de regulación legal, y las distintas visiones de nuestros tribunales, el empresario deberá actuar con todas las garantías, y ello porque el uso de medidas de control que vulneren derechos fundamentales de las personas trabajadoras (por ejemplo, cámaras ocultas) harán ineficaces (nulas) las pruebas obtenidas mediante los mismos; es decir, no se podrán utilizar como prueba en sede jurisdiccional, por lo que las posibles sanciones impuestas por el empresario en base a estas evidencias, en la mayoría de los casos resultaran improcedentes por no poder acreditarse, en esa sede, los hechos esgrimidos e imputados a la persona trabajadora. Tan solo en el caso de “sospecha fundada y razonable de delito” (lo que habrá que acreditar) y de una forma ponderada, los Tribunales Europeos han venido a admitir el uso de “cámaras ocultas” usadas temporalmente.

Estas cautelas habrán de materializarse **en un primer momento mediante la facilitación de información a la persona trabajadora.** Esta información deberá ser previa, expresa y en la que se prevea la finalidad de control de estos dispositivos de video-vigilancia. Información que podrá incluir en la documentación de implantación de la Protección de Datos de su empresa, siempre que esté firmada por el trabajador. Por otro lado, queda prohibida la grabación en zonas donde no se desarrolle actividad laboral, como las de descanso, vestuarios, aseos, así como en viviendas para empleados domésticos, etc...

Si actualmente posee cámaras de video-vigilancia tanto para el control de clientes como de la actividad laboral de los empleados, o tienes pensada su instalación, dadas las peculiaridades que hemos expuestos, es fundamental que consulte con nuestro departamento laboral, donde nos encontramos a su disposición para asesorarle.

## **LOS LIBROS REGISTROS EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS (IRPF)**

Hacienda ha aprobado cambios en el diseño de los **Libros registros del IRPF para quienes ejerzan actividades económicas**, y que afectarán a las anotaciones registrales a partir del 1 de enero del 2020, lo que forma parte de las obligaciones formales, contables y registrales de los contribuyentes.

Según sea el caso, los **empresarios personas físicas** han de llevar los libros registros siguientes:

a) Cuando se desarrollen actividades económicas en estimación directa simplificada, o actividades empresariales en estimación directa que no tengan carácter mercantil (principalmente agricultores o ganaderos que hayan renunciado a la estimación objetiva -módulos-), es obligatorio llevar un **LIBRO DE VENTAS E INGRESOS, UN LIBRO DE COMPRAS Y GASTOS Y OTRO REGISTRO DE BIENES DE INVERSIÓN.**

b) Si se ejerce actividades profesionales (tarifas 2 del IAE), en estimación directa, en cualquier modalidad, habrá que llevar un **LIBRO DE INGRESOS, UN LIBRO DE GASTOS, UN LIBRO REGISTRO DE BIENES DE INVERSIÓN Y OTRO DE PROVISIONES DE FONDOS Y SUPLIDOS.**

c) Si el rendimiento se determina por el método de estimación objetiva (módulos), en caso que se deduzcan amortizaciones debe llevarse un **LIBRO REGISTRO DE BIENES DE INVERSIÓN, y en aquellas actividades en que el rendimiento se determine por el volumen de operaciones UN LIBRO DE VENTAS O INGRESOS,** como es el caso de las actividades agropecuarias en estimación objetiva.

d) Las entidades en régimen de atribución de rentas que desarrollen actividades económicas (Comunidades de Bienes, o Sociedades Civiles que no tributen por el Impuesto sobre Sociedades), llevarán unos únicos libros por la actividad según el régimen visto anteriormente.

El cambio más importante en este nuevo diseño de los libros será que **a partir del 01/01/2020, tanto en el registro de ventas, como en compras y gastos, habrá que hacer constar el NIF/CIF de la otra parte, en la operación** (cliente, proveedor, acreedor). Hacienda publicará, además, un formato de estos libros.