

newsletter

REAL DECRETO-LEY
DE MEDIDAS
URGENTES PARA LA
GARANTÍA DE
IGUALDAD DE TRATO
Y DE
OPORTUNIDADES
ENTRE HOMBRES Y
MUJERES

REAL DECRETO-LEY
SOBRE MEDIDAS
URGENTES DE
PROTECCIÓN
SOCIAL Y DE LUCHA
CONTRA LA
PRECARIEDAD
LABORAL EN LA
JORNADA DE
TRABAJO

REPERTORIO DE
DOCTRINA Y
JURISPRUDENCIA
FISCAL

LA FIFA CONFIRMA
PARCIALMENTE LA
APELACIÓN DEL
CHELSEA FC Y
SANCIONA AL RSC
ANDERLECHT Y A LA
FEDERACIÓN DE
FÚTBOL BELGA

ASAMBLEA DE PLG
INTERNATIONAL
LAWYERS

newsletter

93

Cápsulas Jurídicas

Junio 2019

01

REAL DECRETO-LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO, SOBRE MEDIDAS URGENTES PARA LA GARANTÍA DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El pasado 7 de marzo se publicó en el BOE el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, que modifica, entre otras disposiciones del Estatuto de los Trabajadores.

Las principales novedades que consideramos son más significativas son las siguientes:

1. Planes de igualdad

- El límite temporal para aprobar el plan de igualdad para empresas entre 101 y 150 trabajadores se fija en 2 años, y para empresas entre 50 y 100 trabajadores, en 3 años.
- Dentro del contenido mínimo del plan de igualdad deben incluirse aspectos relacionados con la retribución y con la prevención del acoso y por razón de sexo.
- Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, dependiente de la DGT del Ministerio de Trabajo y las Autoridades Laborales de las CCAA, donde las empresas están obligadas a inscribir sus planes (pendiente de desarrollo reglamentario).
- Se modifica el artículo 7 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), estableciendo como infracción grave el no cumplimiento de las obligaciones en materia de planes y medidas de igualdad.

2. Salarios

- La empresa deviene obligada a pagar la misma retribución por la prestación de un trabajo de igual valor, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.
- La empresa deviene obligada a llevar un registro con los valores medios de los salarios de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a acceder al registro salarial, a través de sus «representantes legales».
- Si el promedio de las retribuciones a los trabajadores/as de un sexo es superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, la empresa deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de los trabajadores/as.

newsletter

93

Cápsulas Jurídicas

Junio 2019

3. Contratos

- En materia de contratos formativos, las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato. Lo mismo se produce con el periodo de prueba.
- En cuanto a los contratos a tiempo parcial, deberá garantizarse la ausencia de toda discriminación, tanto directa como indirecta, entre hombres y mujeres.
- La resolución a instancia empresarial por no superación del periodo de prueba conllevará la nulidad en el caso de asociadas embarazadas o en situación de maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.
- La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.
- Se endurece en la práctica el régimen de nulidad de los despidos en situaciones vinculadas con el embarazo, la maternidad y el ejercicio de derechos parentales o de conciliación de vida personal o familiar.

4. Conciliación

- Los trabajadores/as pueden solicitar las adaptaciones de duración y distribución de la jornada de trabajo, la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de la prestación de sus servicios para conciliar su vida personal y familiar. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

- En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con el trabajador/a durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado este, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión. El trabajador/a tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

5. Permiso de paternidad

- Se establece el régimen de aplicación gradual de lo establecido en los apartados 4, 5, y 6 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

newsletter

93

Cápsulas Jurídicas

Junio 2019

02

REAL DECRETO 8/2019, DE 8 DE MARZO SOBRE MEDIDAS URGENTES DE PROTECCIÓN SOCIAL Y DE LUCHA CONTRA LA PRECARIEDAD LABORAL EN LA JORNADA DE TRABAJO

La modificación más significativa y de afectación práctica a todas las empresas que ha introducido el RD 8/2019, es sin duda la vuelta a la obligatoriedad del registro de jornada para todos los trabajadores.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha incidido en que el registro de jornada es sin duda un sistema de control de la jornada de trabajo cuyo cumplimiento garantizará la seguridad de todos los trabajadores que, hasta ahora, tenían la obligación de probar la realización de horas extraordinarias. De esta forma, se crea un marco de seguridad jurídica tanto para las personas trabajadoras como para las empresas, que a su vez posibilitará el control de la Inspección de Trabajo.

Las obligaciones empresariales en materia de registro de jornada serán las siguientes:

- Las empresas tienen la obligación de garantizar el registro de la jornada diaria, en el que conste tanto la hora de entrada como la de salida de cada persona trabajadora.
- Plazo máximo hasta el 12 de mayo del 2019 para que las empresas dispongan de un sistema de registro de jornada diaria. No se establece normativamente una forma determinada, por lo que las empresas tendrán libertad para la elegir el sistema de registro de jornada que quieran implementar. A este respecto, cabe tener en cuenta que, según el sistema de registro que se elija, puede tener que recabarse el consentimiento del trabajador al fin de cumplir con la Ley de Protección de Datos.

- Se introduce como sanción grave en la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social (LISOS) la ausencia del registro de jornada.

Modificación respecto a las bonificaciones a la contratación dentro del régimen general. Con el objetivo de mitigar el desempleo de larga duración, se ha introducido una bonificación para aquellas empresas que contraten a una persona inscrita en la oficina de desempleo durante 12 meses en un periodo de 18 meses. La cuantía de la bonificación será la siguiente:

- Contratación de hombres, bonificación anual de 108,33 € / mensuales (1.300 € anual).
- Contratación de mujeres, bonificación anual de 125 € / mensual (1.500 € anual).

La aplicación de bonificaciones estará ligada al mantenimiento del empleo durante un periodo mínimo de 3 años. Asimismo, debe mantenerse el nivel de empleo durante, al menos, 2 años.

newsletter

93

Cápsulas Jurídicas

Junio 2019

03

REPERTORIO DE DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA FISCAL

No basta con colgar la notificación por la AEAT en la DEH, sin emitir avisos simultáneos, si así se ha hecho previamente en las comunicaciones precedentes del procedimiento.

La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña dictó el 15 de junio de 2018 una sentencia por la que anula en origen una resolución de la AEAT de inadmisión de un Recurso interpuesto por una sociedad, que se presentó fuera de plazo, por extemporaneidad, con el argumento de que la actuación administrativa infringió el «principio de confianza legítima», al entender que el contribuyente, que no se había conectado a la DEH (Dirección Electrónica Habilitada) adoptó una actitud «esperable», teniendo en cuenta que en todas las comunicaciones previas del expediente la AEAT emitió avisos simultáneos, excepto en esa última actuación, la de comunicación de la Liquidación.

Nulidad de sanción por presentación extemporánea del Mod. 720, por haber transcurrido el plazo de 3 meses.

La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León, por medio de su sentencia de 28 de noviembre de 2018, anula una sanción de la AEAT de 5.800 € (58 datos por 100 € / dato), no solo por no atenderse el argumento de «desproporcionalidad» argumentado, lo que infringe la obligación de motivación y congruencia, sino también por haber excedido el plazo perentorio de 3 meses dispuesto en una interpretación extensiva del art. 209.2 de la Ley General Tributaria, con cita a una resolución similar de la Audiencia Nacional, pese a que el acto de declaración del que resulta la infracción no tiene su origen en un procedimiento iniciado por la Administración.

Derecho a optar por la normativa autonómica del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones más favorable, en las herencias en las que el causante o sucesor es residente fuera de la Unión Europea.

Este principio ya lo fijó el Tribunal Supremo en su sentencia n.º 242/2018 de 19 de febrero de 2018. Ahora es la propia Administración la que, a través de la Dirección General de Tributos, ha evacuado la Consulta V3151 de 11 de diciembre de 2018 en igual sentido.

newsletter

93

Cápsulas Jurídicas

Junio 2019

04

LA FIFA CONFIRMA PARCIALMENTE LA APELACIÓN DEL CHELSEA FC Y SANCIONA AL RSC ANDERLECHT Y A LA FEDERACIÓN DE FÚTBOL BELGA POR TRANSFERENCIAS INTERNACIONALES DE MENORES

El pasado 8 de mayo, la FIFA informó públicamente de que la Comisión de Apelación confirmaba parcialmente el recurso presentado por el Chelsea FC contra las sanciones impuestas por la Comisión Disciplinaria en febrero de 2019.

En el procedimiento de primera instancia, el Chelsea FC fue multado con CHF 600.000 y se le prohibió el registro de nuevos jugadores tanto a nivel nacional como internacional por los siguientes 2 períodos de registro (aplicable a todo el club, con excepción de los equipos de mujeres y de fútbol sala) por infringir, entre otras, las normas de transferencias internacionales de menores en 29 casos.

La Comisión de Apelación finalmente decidió que la prohibición impuesta no debe de cubrir el registro de jugadores menores de 16 años que no

están sujetos al artículo 19 del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores (RETJ), considerando que la aplicación de la prohibición de registro a todos y cada uno de los menores no sería proporcional, ya que las irregularidades del club fueron por la transferencia y primer registro de jugadores menores internacionales. La multa de CHF 600.000 fue confirmada.

Además, el pasado 16 de mayo, la Comisión Disciplinaria de la FIFA sancionó al RSC Anderlecht y a la Federación de Fútbol Belga con multas de CHF 200.000 y CHF 230.000, respectivamente, por infringir las reglas de registro y transferencia de menores. Aparentemente, la FIFA decidió no imponer al Club la prohibición de registrar nuevos jugadores debido a que solo se detectaron infracciones en 4 casos y por la cooperación del Club durante la investigación.

05

ASAMBLEA DE PLG INTERNATIONAL LAWYERS

Durante los pasados 2 a 5 de mayo, se celebró en el Hotel Salgados Palace, ubicado en el Algarve (Portugal), la Asamblea General del grupo internacional de despachos PLG International Lawyers (<https://plg.eu.com/es/>), del que Pintó Ruiz & Del Valle es miembro fundador. A la cita acudieron más de 150 abogados de las firmas del grupo, entre los cuales se hallaban la mayoría de nuestros profesionales. En la Asamblea celebramos el 31 aniversario del grupo, que se fundó en 1988 y en el que actualmente trabajan más de 1.100 abogados de 27 despachos distintos, contando con oficinas en más de 50 ciudades de 32 países diferentes, repartidas en 4 continentes.

La Asamblea General propiamente dicha tuvo lugar el viernes 3 de mayo, con la asistencia de todos los asistentes y bajo la dirección del actual presidente del grupo, Don Luís Moreira Cortez, abogado del despacho portugués Coelho Ribeiro e Associados. El acto se inició con un discurso de tres de los fundadores de PLG International Lawyers (uno de ellos nuestro presidente, Don José Juan Pintó Sala) e incluyó varias ponencias en las que se analizó la actividad del grupo y donde se trataron los futuros retos de la organización.

newsletter

93

Cápsulas Jurídicas

Junio 2019

Además, el mismo viernes tuvo lugar el Consejo de Administración de la organización, en el que se acordó admitir como nuevo miembro de PLG International Lawyers al despacho taiwanés Chien Yeh (http://www.chienyeh.com.tw/index_e.aspx).

Asimismo, se celebró la Asamblea General del grupo de abogados jóvenes (YPLG), a la que asistieron todos los abogados menores de 35 años de los diferentes despachos.

Durante el evento se llevaron a cabo diferentes sesiones de trabajo y de intercambio de conocimientos, tanto sectoriales como generales, así como diversas actividades lúdicas y competiciones, dirigidas a estrechar los lazos profesionales y personales de los miembros de los diferentes despachos.

Particularmente, entre otros premios y reconocimientos recibidos por el despacho, nuestro compañero Alberto Donado ganó el concurso de elocuencia (*Eloquence Competition*) celebrado entre los abogados jóvenes participantes.

La próxima reunión ordinaria de PLG International Lawyers tendrá lugar el próximo mes de septiembre en Seúl (Corea del Sur), bajo el auspicio de la firma coreana del grupo, Kim Chang & Lee (<http://www.kimchanglee.co.kr/>), a la que acudirán todos los miembros del Consejo de Administración de la organización, incluyendo nuestro despacho.