

Normas & Tributos



El Grupo de Trabajo Tributario de Fide, durante la presentación de las conclusiones de su estudio. EE

Los expertos piden incluir en la ley criterios interpretativos

Especialistas tributarios elaboran un informe sobre cómo se puede elevar la calidad normativa y la seguridad jurídica

Xavier Gil Pecharrormán MADRID.

Los criterios interpretativos sobre normativa tributaria reiterados y que no generan conflictividad deberían pasar a formar parte de la legislación fiscal, lo que redundaría en una mayor seguridad jurídica.

Así lo considera el Grupo de Trabajo Tributario de la Fundación para la Investigación sobre el Derecho y la Empresa (Fide) en las conclusiones del estudio sobre la evolución necesaria del proceso de elaboración de legislación fiscal.

Abogan los expertos, entre los que se hay profesionales de los principales despachos de asesores fiscales, profesores universitarios y funcionarios de Hacienda, todos a título personal, porque se cumpla la Ley del Gobierno, que prevé la aprobación de planes normativos y consideran que su ámbito temporal debería ser, al menos, de un año.

Reglas precisas

Se trata de que la Administración cuente con reglas de técnica normativa más precisas y de uso vinculante para ella y dar una especial trascendencia a las exposiciones de motivos como una herramienta interpretativa.

El reto que se han planteado con este trabajo es que se aseguren que estos mecanismos basados en los principios de buena regulación se utilicen en su integridad de forma general y habitual, por lo que abogan por limitar al máximo posible

la utilización de figuras normativas -como el real decreto-ley- que por su carácter excepcional, basado esencialmente en la urgencia, se separan de este procedimiento, al omitirse los filtros que tratan de garantizar un mayor grado de acierto en la normativa en proyecto.

Para Antonio Montero, Counsel de CMS-Albiñana, este informe, elaborado entre 2016 y 2017, "trata de generar ideas implementables en el corto plazo. Pequeñas cosas muy prácticas con impacto en la calidad de las normas".

El informe de Fide pone su acento en las medidas previas y posteriores a aprobar las normas

Así, se indica la necesidad de establecer mecanismos de control previos y posteriores a la elaboración de las normas con resultados públicos que den lugar a un informe de recomendaciones y efectuarse una actividad de continua de seguimiento de aplicación de la norma.

Los expertos también entienden que sería muy beneficioso para legislar bien, la creación de un órgano prelegislativo que actúe como centro técnico al servicio del asesoramiento y elaboración de la normativa, que podría ser una evolu-

ción de la Comisión General de Codificación hacia una Comisión General de Legislación.

Dan un interés prioritario a la participación ciudadana y de otros operadores en el proceso normativo. Destacan la necesidad de que participen en los procesos normativos las distintas Administraciones Públicas, así como los distintos órganos consultivos, centrando su atención en el Consejo de Estado por su participación preceptiva y general.

En la tramitación parlamentaria, piden que se valore la conveniencia de crear un órgano consultivo formado por letrados de las Cortes Generales que estudie cada proyecto legal y haga sugerencias de técnica legislativa. Y en la misma línea se muestran partidarios de que se valore, también, la posibilidad de crear en serie parlamentaria un comité técnico que revise los textos normativos de naturaleza tributaria, formado o asesorado por expertos independientes.

Jesús Rodríguez Márquez, director del Área Tributaria de F&J Martín Abogados, afirma que sería interesante incorporar "un sistema de test que permita identificar todos los factores que pueden incidir en la calidad de las normas y su grado de aceptación y efectividad, como la claridad o la adecuación a su finalidad.

@ Más información en www.economista.es/ecoley

Los cursos de riesgos previos al contrato no tienen que remunerarse

Para los empleados en plantilla, la formación debe estar pagada y ser dentro de la jornada

Pedro del Rosal MADRID.

Los cursos de formación en prevención de riesgos laborales deberán realizarse dentro de la jornada de trabajo del empleado o bien, en caso de que se impartan fuera de la misma, deberán compensarse las horas mediante el oportuno descuento en la jornada de trabajo y deberán ser retribuidos de acuerdo al valor tipo de la hora que fije el convenio colectivo al nivel salarial del trabajador.

Sin embargo, tal y como establece la Audiencia Nacional (AN) en una sentencia del 23 de diciembre de 2016, la realización de estos cursos de forma previa a la contratación del empleado no podrá considerarse como una prestación de servicios, aunque la empresa decida abonar la formación al trabajador que finalmente es incorporado a la plantilla una vez se incorpore. La resolución lo basa en que no concurren los presupuestos del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

En el litigio, los sindicatos con representación en una empresa dedicada a los *call center*, demandaron a la compañía reclamando que la formación se impartiera dentro de la jornada laboral, que se considerara como tiempo efectivo de trabajo, o, en el caso de que debiera hacerse fuera de la misma, se realizara con cargo a la jornada laboral. Asimismo demandaban que la formación fuera retribuida en todos los casos, incluso a los candidatos que no fueran finalmente incorporados.

Tal y como consta en los hechos probados, el precio de la beca con

la que la empresa retribuía a los empleados que finalmente eran contratados era de 2,51 euros por hora -el curso era de 39 horas-, una cantidad inferior al precio de la hora ordinaria.

Prestación de servicios

La ponente del fallo, la magistrada Emilia Ruiz Jarabo Quemada, subraya que, el Tribunal Supremo (TS) ha precisado que la asistencia a cursos obligatorios debe realizarse dentro de la jornada laboral y debe ser remunerada, "porque no estamos aquí ante un tiempo de formación que responda a la libre decisión del trabajador [...] sino de formación que tiene lugar porque está trabajando para la empresa" -en una sentencia del 12 de febrero de 2008-.

El conflicto se planteó en una empresa dedicada al negocio de los 'call centers'

Asimismo, subraya que el empresario no puede disponer del tiempo de descanso del trabajador. Así, fuera de la jornada "el empleador no puede requerirle la realización de su prestación profesional ni puede desplegar sobre él su poder disciplinario".

Por todo ello, la magistrada Ruiz Jarabo Quemada concluye que la formación en materia de prevención de riesgos anterior a la contratación no tiene por qué ser remunerada, al no existir una prestación de servicios. "Solamente se imparte formación y no hay retribución", explica, "con independencia de que la empresa decida abonar el curso al trabajador que luego es contratado".

El plazo máximo del proceso de patente será de 18 meses

Ignacio Faes MADRID.

El plazo máximo para el procedimiento de concesión de patentes será el que resulte de añadir 18 meses desde que se publique el informe sobre el estado de la técnica en el Boletín Oficial de la Propiedad Industrial. Así lo establece el Orden del Ministerio de Energía y Turismo, donde se dan los plazos de resolución en los

procedimientos regulados en la Ley 24/2015, de 24 de julio, de patentes, que entró en vigor este sábado.

Por otro lado, el procedimiento de revocación o limitación de la patente será de un máximo de tres meses. En este caso, la Orden precisa "si no concurriera ningún suspenso y 6 meses si concurriera esta circunstancia", según recoge la normativa.