

## CONSULTORIO EMPRESARIAL

### DISCRIMINACIÓN - UNIFORMES

**?** Es discriminatoria la imposición del uso de zapatos de tacón con el uniforme de trabajo de las mujeres?

Efectivamente, puede considerarse discriminatorio según reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dado que considera que puede vulnerar lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que considera discriminación indirecta, por razón de sexo, la situación en que una disposición, o práctica, aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima.

Si estamos ante una disposición empresarial que impone a las trabajadoras el uso de zapatos de tacón y a los trabajadores zapato plano, nos encontramos ante un componente de distinción vinculado al sexo de las trabajadoras que, al resultar obligatorio para ellas y no permitírseles

que calcen zapatos sin tacón, que si utilizan los hombres de su misma categoría, supone una actitud empresarial que no resulta objetivamente justificada y, por tanto, discriminatoria.

Dicha actuación empresarial se considera aún más gravosa teniendo en cuenta que hombres y mujeres realizan idénticas tareas, de pie, y que el uso de tacones altos es innecesario y no solo no aporta ningún beneficio ni ventaja, sino por el contrario puede perjudicar la salud. En todo caso, aclara el Tribunal que la declaración del carácter discriminatorio de las diferencias en el calzado no significa que no se considere totalmente digno el uso de zapatos de tacón por parte de aquellas otras trabajadoras que puedan encontrarse cómodas con él, siempre que la empresa dé la opción de utilizar zapatos de iguales características que los previstos en los uniformes de los varones.

## CONSULTORIO FISCAL

### INGRESOS TARDÍOS – RECARGOS

**?** Mi asesoría laboral me ha domiciliado el pago de las retenciones de mis trabajadores en mi cuenta bancaria sin comunicármelo. Como no he cobrado unas facturas pendientes no tenía dinero en la cuenta en el momento del vencimiento del pago y el banco me lo ha devuelto. Dos días después lo he pagado. ¿Me va a poner Hacienda algún recargo?

En el caso de ingresos derivados de una autoliquidación realizados fuera de plazo, pero sin requerimiento previo por parte de Hacienda, se aplican los siguientes recargos, según el plazo transcurrido entre el último día del plazo establecido y el pago realizado: si se ha retrasado

hasta tres meses, el recargo es del 5 %; hasta seis meses, del 10 %; hasta doce meses, del 15 % y más de un año, del 20 % más intereses. En los retrasos hasta doce meses, no se aplican intereses. En el caso expuesto, dado que el retraso es de tres días, le aplicarán un recargo del 5 %.

### IVA – GASTOS DEVOLUCIÓN

**?** Pretendemos cobrarle a un cliente los gastos generados por la devolución de un pagaré no atendido. Vamos a repercutirle solo los gastos que nos ha cargado el banco por dicha devolución. ¿Debemos aplicarle el IVA en el momento del cobro?

Los gastos originados por la devolución de los efectos en los que se instrumenta el pago de una operación comercial, como consecuencia del impago en tiempo y forma de la misma, que posteriormente se cargan al cliente, tienen carácter indemnizatorio y, por tanto, no constituyen la

contraprestación de ninguna entrega de bienes o prestación de servicios.

En definitiva, dichos gastos no integran la base imponible de las operaciones y, por tanto, no se debe repercutir el impuesto sobre el valor añadido en el momento del cobro de la citada indemnización.

**!** Caruncho, Tomé & Judel. Abogados y asesores fiscales. Miembro de Hispajuris. [www.caruncho-tome-judel.es](http://www.caruncho-tome-judel.es)



Representantes de las federaciones de tenis, pádel, squash y tenis de mesa, y el Concello de Arteixo, con el promotor | E. PEREZ

# El tenis a cubierto se hace realidad en A Coruña

**●** El Club Zona tendrá dos canchas bajo techo, parte de una oferta en Arteixo de 4.000 metros cuadrados de instalaciones para pádel, squash y tenis de mesa

**● P. Alonso**

En A Coruña jugaron Santana, Moyá, Corretja, Orantes y Bruguera, pero la zona no tenía todavía pistas de tenis cubiertas. La nueva etapa del Club Zona, en Arteixo, pretende paliar esta carencia con un centro especializado en deportes de raqueta. El complejo de Pastoriza contará con esas dos canchas cubiertas —en 15 días tendrán la resina sintética instalada—, otras seis de pádel, cuatro de squash y cuatro mesas de tenis de mesa. Y la idea de su promotor, la Academia de Tenis Gallega (ATG) de Tonecho Añón, un emprendedor con más de 20 años en el sector, es añadir bádminton.

El nuevo club se levanta a partir del antiguo Zona Pádel Squash, ahora remodelado con dos naves y una instalación de unos 4.000 metros cuadrados.

El complejo coordinará sus actividades con el centro deportivo descubierto de Muiño Vello, en Cambre, también gestionado por la ATG. De esta forma, la formación de los niños se centrará en Pastoriza, en las instalaciones cubiertas, mientras que las competiciones se celebrarán al aire libre.

Añón recuerda la importancia de la formación en el nuevo proyecto. «Haremos talleres de padres porque pensamos que la trayectoria humana de los alumnos es lo más

importante», remarca.

Los equipos de la entidad comenzarán a competir bajo la denominación de Club Deportivo Zona. Las nuevas instalaciones en Pastoriza se estrenarán el próximo 1 de septiembre con el torneo solidario contra el cáncer «No Estamos Solas», que espera reunir a más de mil participantes en sus tres modalidades: tenis, pádel y squash.

El bautizo del Club Zona contó el pasado miércoles con el respaldo de los presidentes de las federaciones gallegas de tenis, José Antonio Pereiro; Pádel, Manuel Fernández Prado; squash, Alfredo Amigo, y la edila de Deportes de Arteixo, Purificación Zas.

## CONSULTORIO LABORAL consultoriolaboral@lavoz.es

### VACACIONES Y DERECHO ADQUIRIDO

**?** En la empresa en la que trabajo nos daban desde hace años una semana de vacaciones por un sistema de sorteo, y se compensaba con un plus a aquellos trabajadores que vieran modificadas sus vacaciones por imposición de la empresa. Este año han quitado el sistema de sorteo y también la compensación. ¿Podemos alegar en el juzgado que es un derecho adquirido?

Los trabajadores podrían plantear a título colectivo o individual un procedimiento en materia de reconocimiento de derecho. En el presente caso habría que saber si el convenio aplicable recoge algo sobre la materia. Si no especifica nada, en principio no podríamos hablar de un derecho adquirido, ni de la existencia de una condición más beneficiosa —la que se incorpora al nexo contractual por obra de una voluntad inequívoca de su concesión o reconocimiento de un derecho— y se pruebe la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual. Sin embargo, la aplicación de esta doctrina ha de

hacerse de forma muy restrictiva en materia de vacaciones, ya que el período de disfrute se fija de forma anual y puede ser fruto de acuerdo puntual, y siempre con un ámbito temporal limitado (el año), por lo que no es posible concluir que la mera coincidencia en una práctica determinada ponga de manifiesto una voluntad empresarial de reconocer derecho a la misma por su reiteración y repetición. Por eso, el hecho de fijarse el disfrute de dichas semanas por sorteo no parece implicar el reconocimiento de beneficios superiores al establecido en el convenio.

**!** Catarina Capeáns Amedeo es letrada del departamento laboral de Iglesias Abogados