



INFOV@LLBÉ novembre/19

ACTUALITAT JURISPRUDENCIAL.

El permís per naixement de fills previst en un conveni col·lectiu anterior a la reforma del permís per paternitat està derogat.

Com bé sabeu, recentment es va publicar el Reial Decret 6/2019 que va modificar la regulació existent, establint que un naixement suspendria també el contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica durant 16 setmanes (amb una aplicació transitòria).

Doncs bé, aquest Reial Decret va derogar també el permís de dos dies per naixement de fill que fins aquell moment preveia l'article 37.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Ara bé, hi ha diversos convenis col·lectius que també tenien regulat i establert un permís per naixement de fill.

Aquest era el cas d'un conveni col·lectiu d'empresa, que atorgava un dia addicional de permís en aquests supòsits.

Per aquest motiu, uns sindicats van interposar una demanda sol·licitant que s'obligués a l'empresa a respectar aquest permís, però el Tribunal Superior de Justícia (TSJ) del País Basc va declarar que no podia acceptar-se la vigència al conveni col·lectiu d'una millora d'un dret legal que ja no existia i va desestimar la demanda. És a dir, va establir que la reforma legal del Reial Decret 6/2019 derogava tàcitament els permisos dels convenis amb la mateixa finalitat (naixement de fills).

Tot i això, cal remarcar que aquesta sentència conté el vot particular d'un dels tres Magistrats que remarcava que les normes convencions podien millorar els drets bàsics establerts en l'Estatut dels Treballadors, de forma que una reforma, en la mesura que no desbordi o no contradigui els drets millorats, no implicava que aquests drets més beneficiosos es deroguin.



La indemnització legal per extinció d'un contracte d'alta direcció està exempta d'IRPF.

Una empresa va extingir un contracte d'alta direcció i va abonar a aquest directiu la indemnització corresponent sense tributar per ella, en considerar-la exempta d'IRPF.

Ara bé, l'Autoritat Tributària va inspeccionar aquesta decisió i va considerar que no era correcte, en entendre que les indemnitzacions per cessament d'un alt directiu estaven subjectes a IRPF en tots els casos.

L'empresa va recórrer aquesta decisió i el cas va arribar fins al Tribunal Suprem qui, en una sentència de 5 de novembre de 2019, va remarcar que la indemnització per extinció de contracte de l'alt directiu també estava exempta, però únicament en la quantia establerta amb caràcter obligatori en Reial Decret 1382/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial el personal d'alta direcció.

Així les coses, també va indicar que aquesta "*quantia establerta amb caràcter obligatori*" era la indicada a l'article 11 del citat Reial Decret.

En aquest sentit, cal recordar que aquest article 11 estableix que: "*El contracte de treball podrà extingir-se per desistiment de l'empresari, comunicat per escrit, havent d'intervenir un preavis en els termes fixats en l'article 10.1. L'alt directiu tindrà dret a aquests casos a les indemnitzacions pactades en el contracte; a falta de pacte la indemnització serà equivalent a set dies del salari en metàl·lic per any de servei amb el límit de sis mensualitats*".

Per tant, això implica que, en supòsits d'extinció de contractes d'alta direcció per desistiment de l'empresari:

- La indemnització corresponent a 7 dies de salari per any treballat, amb el límit de sis mensualitats estarà exempta de tributació d'IRPF.
- La resta de la indemnització, s'haurà de tributar.

Els rendiments del treball percebuts a l'estranger pels administradors o membres dels consells d'Administració que no tinguin una relació laboral o estatutària, no estan exempts d'IRPF.

L'article 7.p de la Llei 35/2006, de 28 de novembre, de l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques estableix que estaran exempts els rendiments de la feina percebuts per treballs efectivament realitzats a l'estranger, sempre i quan compleixin un seguit de requisits.



B U F E T V A L L B É
A D V O C A T S

En funció d'aquest article, una empresa no va tributar pels 60.100 euros que havia percebut per aquest concepte un Conseller Delegat de l'empresa, que a més era l'únic soci de la mateixa.

Ara bé, el Tribunal Econòmic-Administratiu Central (TEAC) va determinar que aquesta exempció no li era aplicable, ja que la mateixa exigia que existís una relació laboral (ja que la norma parla específicament de "rendiments de la feina").

En aquest sentit, va determinar que l'exempció només regia en aquells supòsits en els quals un treballador per compte aliena es desplaçés a l'estranger, per compte i sota la direcció de la seva empresa, en l'exercici d'un contracte de treball subscrit amb la seva empresa i quan aquesta última fos la destinatària dels serveis que prestava.

Per aquest motiu, va valorar que aquests requisits no es complien en aquest supòsit, tenint en compte que la persona s'havia desplaçat en la seva condició d'administrador de la societat i no tenia cap relació de dependència ni d'alienitat.

En conseqüència, va condemnar a tributar pels 60.100 euros.

No es pot sol·licitar un permís retribuït per fets ocorreguts durant una situació d'incapacitat temporal en finalitzar aquesta IT.

Un treballador va iniciar una situació d'incapacitat temporal (IT) i, al cap de poc temps d'iniciar aquesta IT, es va casar.

Al cap de dos anys va obtenir l'alta mèdica i, en aquell moment, va sol·licitar gaudir dels 15 dies naturals que s'estableixen com a permís per matrimoni.

Justificava aquesta petició en el fet que el Tribunal Suprem va dictar una sentència – de la qual us vam informar a l'infov@llbé del mes de maig de 2018- en la qual va analitzar la redacció del conveni col·lectiu de Contact Center determinant que, en aquell cas, si el permís es produïa en un dia que no era laborable, no s'iniciava fins al primer dia laborable que el seguís.

Per tant, el treballador entenia que, tenint en compte la seva situació d'IT, no havia tingut cap dia laborable fins a obtenir l'alta mèdica.

Això no obstant, el TSJ de les Illes Balears va argumentar:

- Que en el cas dels permisos retribuïts, a diferència de les vacances, no hi ha cap normativa específica que permeti posposar el gaudiment en cas d'estar en situació d'IT, motiu pel qual no cap una demora indeguda o una indefinició temporal;
- Que durant el període d'IT hi havia hagut dies laborables a l'empresa;



- Que, a més, no s'havia justificat cap circumstància afegida que permetés justificar el trasllat de la data del fet causant del permís de matrimoni.

A conseqüència de tot l'anterior, va declarar que el treballador no tenia dret a gaudir del permís per matrimoni.

ACTUALITAT NORMATIVA.

Modificació del Codi civil de Catalunya per a garantir la igualtat de drets i la no discriminació de les persones amb discapacitat sensorial.

El passat 2 de novembre es va publicar al Bolletí Oficial de l'Estat la Llei 6/2019, de 23 d'octubre, de modificació del llibre quart del Codi civil de Catalunya, relatiu a les successions, per a garantir la igualtat de drets i la no discriminació de les persones amb discapacitat sensorial.

La finalitat d'aquesta norma és situar a les persones amb discapacitat sensorial, ja sigui temporal o permanent, en igualtat de condicions respecte a les altres persones pel que fa a l'exercici efectiu dels seus drets en el moment d'atorgar un testament davant notari i de poder intervenir en qualitat de testimoni en l'acte d'atorgament de testament per una altra persona.

D'aquesta manera, elimina les restriccions que estaven establertes per aquest col·lectiu, deixant que sigui el notari qui, en cada cas i en funció de les circumstàncies personals de l'atorgant, valori la seva capacitat de comprensió i les seves habilitats comunicatives.

ACTUALITAT JURÍDICA.

Dècim aniversari de la Carta Europea de Drets Fonamentals.

La Carta Europea de Drets Humans, que defineix i protegeix els valors centrals europeus i és la base a partir de la qual s'inspiren totes les iniciatives legals i polítiques, va entrar en vigor un 1 de desembre de 2009. Això implica que el pròxim 1 de desembre de 2019 se celebri el seu dècim aniversari.

Per aquest motiu, està prevista la celebració d'una conferència amb l'objectiu de millorar el seu ús i la consciència de la ciutadania europea i poder incorporar una nova Estratègia sobre la Carta, que es publicaria al 2020.



BUFET VALLBÉ
ADVOCATS

ÚLTIMA HORA.

- Només un 4% dels pares van demanar una reducció de jornada o treballar a temps parcial en tenir fills: En canvi, ho van fer un 37,7% de les mares.
- Es van presentar 1.400 concursos de creditors entre l'1 de juliol i el 30 de setembre: És la xifra més alta des del 2014.
- Inspecció de treball sanciona a 1 de cada 5 empreses inspeccionades per temes de registre horari: S'han detectat 980 infraccions, amb sancions per valor d'1,26 milions d'euro.
- Europa acull entre 3,9 i 4,8 milions de persones sense papers: Tot i això, Europa té la meitat d'immigrants il·legals que EEUU.

ELS PROFESSIONALS DE BUFET VALLBÉ, AQUEST MES A...

"Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre homes i dones". Assistència de l'**Alda Mumbrú** a aquesta presentació, el passat 6 de novembre.

"VI Jornada de Dret del Treball i Seguretat Social". Assistència del **Raul Sala** i del **Pau Martinez** a aquesta jornada organitzada per l'UOC, el passat 12 de novembre.

"II Congrés de Dret Laboral". Assistència del **Daniel Cubero**, l'**Alda Mumbrú** i l'**Alba Sánchez** a aquest congrés organitzat per l'ICAB, el passat 14 i 15 de novembre.

"El calendari laboral". Taller impartit per l'**Alda Mumbrú** a instàncies de la patronal ACRA, el passat 19 i 21 de novembre.

"Premis ACRA". Assistència del **Pablo Urrutia**, l'**Alda Mumbrú**, l'**Àngel Fernandez** i l'**Alba Sánchez** a aquest acte, el passat 28 de novembre

"Sopar d'empresaris CIPO". Assistència del **Paco Carretero** i del **Carles Mundó** a aquest acte, el passat 28 de novembre.

"Negociació col·lectiva". Assistència del **Paco Carretero** i del **Daniel Cubero** a aquesta jornada organitzada per PIMEC, el passat 29 de novembre.