

CONTENIDO

Noticias

El Tribunal Constitucional considera que la duración inferior del permiso de paternidad respecto al de maternidad no es discriminatorio.

COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

El Tribunal Supremo determina que las prestaciones por maternidad de la Seguridad Social están exentas del IRPF.

SENTENCIAS DEL MES

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 6 de Julio de 2018. Cómputo del plazo de caducidad cuando se notifica el despido mediante burofax.

Sentencia del Tribunal Supremo, de 25 de septiembre de 2018. Documentación a aportar en un despido colectivo por causas económicas en grupos de empresa mercantil.

Sentencia del Tribunal Supremo, de 27 de septiembre de 2018. Despido colectivo por no llamamiento a trabajadores fijos discontinuos.

EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL CONSIDERA QUE LA DURACIÓN INFERIOR DEL PERMISO DE PATERNIDAD RESPECTO AL DE MATERNIDAD NO ES DISCRIMINATORIO

Recientemente, el Pleno del Tribunal Constitucional ha dictado una sentencia en la que justifica la duración diferenciada entre los permisos de paternidad y maternidad, al entender que “la atribución del permiso por maternidad, con la correlativa prestación de la seguridad social, a la mujer trabajadora, con una duración superior a la que se reconoce al padre, no es discriminatoria para el varón. La maternidad, el embarazo y el parto son realidades biológicas diferenciadas de obligatoria protección, que se refieren a la protección integral de las madres. De ahí, que las ventajas que se determinen para la mujer no pueden considerarse discriminatorias para el hombre”. El Tribunal Constitucional, tras repasar su propia jurisprudencia en la materia, sostiene que las finalidades perseguidas por el legislador en ambos permisos no es la misma. Así, en el caso de la maternidad la finalidad perseguida se persigue no es otra que la protección

de la salud de la mujer trabajadora, durante el embarazo, parto y la recuperación completa del aparato reproductor. Consiste en una exigencia derivada del artículo 39.2 de la Constitución de preservar la salud de la mujer trabajadora durante su embarazo y después de éste y, por otra parte, de proteger las particulares relaciones entre la madre y su hijo durante los primeros momentos de la vida del menor. Es más, se trata de una exigencia avalada por los “compromisos

internacionales asumidos por España al ratificar los acuerdos y convenios sobre derechos humanos que obligan a adoptar las medidas necesarias para que las trabajadoras embarazadas disfruten de un permiso de maternidad, a fin de proteger la salud de la mujer”. Por su parte, el establecimiento de un permiso de paternidad no viene impuesto hasta la fecha por ninguna norma de Derecho internacional que obligue a nuestro país ni por el Derecho de la Unión Europea.



Obedece a una finalidad completamente diferente: favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad de madres y padres en el cuidado de los hijos comunes. Otra cuestión es que el legislador, atendiendo a la realidad social y económica existente en cada momento, pueda ampliar la duración del permiso de paternidad como actualmente se ha hecho –incrementándose hasta las 5 semanas de duración-. No obstante, no significa que la regulación legal precedente y actual, que establece una duración del permiso y la prestación por paternidad inferior a la del permiso y la prestación por maternidad, sea por ello contraria al derecho de igualdad ante la ley. Pese a ser el fallo mayoritario en el Pleno del Tribunal Constitucional, queremos resaltar el voto particular emitido por la Magistrada María Luisa Balaguer Callejón, quien

La sentencia cuenta con un voto particular formulado por la magistrada María Luisa Balaguer Callejón, quién considera que el Tribunal en su análisis ha permanecido ajeno a una realidad mucho más compleja de la que se contiene en la sentencia, y que proporcionaba una

ocasión excepcional para analizar el impacto negativo que tienen parte de esas medidas garantistas del fenómeno de la maternidad, en el tratamiento igualitario de las mujeres en el marco del mercado laboral. Considera que con esta sentencia, el Tribunal ha perdido la ocasión de explicar por qué las medidas de protección de la parentalidad, cuando se asocian exclusivamente o con una naturaleza reforzada a las mujeres, si bien pueden suponer una garantía relativa para quienes ya están en el mercado laboral, sin duda se erigen como una clara barrera de entrada frente a quienes están fuera y un obstáculo a la promoción de quienes están dentro, porque generan un efecto de desincentivo en quien contrata que solo afecta a las mujeres, y que, por tanto, incide en la perpetuación de la discriminación laboral. La sentencia ignora que existe un efecto claro de discriminación indirecta de las mujeres, asociado al hecho de la maternidad, que el legislador debería haber tratado de erradicar por mandato del artículo 9.2 de la Constitución Española. Un Tribunal Constitucional de este siglo debería haber reconocido la necesaria evolución de la realidad social, y profundizado en el análisis de los efectos

reales de las medidas de protección que aquí se cuestionan. Para concluir el razonamiento del voto, entiende que la diferencia normativamente dispuesta entre los permisos de cuidado de menores recién nacidos atribuida a los hombres y la que se reconoce a las mujeres, está basada en el sexo, es decir en una de las categorías prohibidas contenidas en el artículo 14 CE. Analizar si tal diferenciación es constitucionalmente admisible a la luz del artículo 14 CE, hubiera exigido que el Tribunal definiera, de modo distinto al que lo hace, cual es la naturaleza constitucional de dichos permisos, es decir, cual es el bien protegido, para determinar si la distinción establecida entre hombres y mujeres en el disfrute de los permisos está o no justificada, sometiendo esta evidente diferencia de trato al test de legitimidad, racionalidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto.

COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

EL TRIBUNAL SUPREMO DETERMINA QUE LAS PRESTACIONES POR MATERNIDAD DE LA SEGURIDAD SOCIAL ESTÁN EXENTAS DEL IRPF

El Tribunal Supremo, en Sentencia de la Sección Segunda de la Sala III de lo Contencioso Administrativo de 3 de octubre de 2018, ha establecido como doctrina legal que “las prestaciones públicas por maternidad percibidas de la Seguridad Social están exentas del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas”.

Dicha sentencia confirma una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 29 de junio de 2017, que estimó el recurso de una mujer y ordenó a la Hacienda Pública la devolución de la cantidad ingresada en el IRPF por la prestación por maternidad con cargo a la Seguridad Social percibido en el ejercicio correspondiente.

El recurso interpuesto por la Abogacía del Estado argumentaba, que la prestación por maternidad satisfecha por la Seguridad Social tiene la función de

sustituir la retribución normal, que no está exenta en el IRPF y que obtendría el contribuyente por su trabajo habitual y que ha dejado de percibir con ocasión del disfrute de este permiso.

Asimismo, la Abogacía del Estado sostenía que no cabe extender a las prestaciones por maternidad de la Seguridad Social la exención que el artículo 7 de la Ley del IRPF sí establece para dichas prestaciones por maternidad cuando proceden de las comunidades autónomas o entidades locales.

La Sala, considera que la prestación por maternidad a cargo del Instituto Nacional de la Seguridad Social puede incardinarse en el supuesto previsto en el párrafo tercero letra h del artículo 7 de la Ley del IRPF, cuando dispone que “igualmente estarán exentas las demás prestaciones públicas por naci-

miento, parto o adopción múltiple, adopción, hijos a cargo y orfandad”.

El Tribunal Supremo argumenta que así se desprende de la Exposición de Motivos de la Ley 62/2003, sobre medidas fiscales, administrativas y de orden social, en que se precisa que “en el IRPF en primer lugar, se establece la exención de las prestaciones públicas percibidas por nacimiento, parto múltiple, adopción, maternidad e hijo a cargo, entre las que se incluyen las prestaciones económicas por nacimiento de hijo y por parto múltiple previstas en el Real Decreto Ley 112000, de 14 de enero”.

De este texto, argumenta el Supremo, se desprende que la exención que se establece comprende la prestación de maternidad y no sólo las de naci-

to, parto múltiple, adopción e hijo a cargo, ya que se refiere expresamente a la prestación por maternidad y no parece pretender que su alcance se limite a las concedidas por las comunidades autónomas o entidades locales, sino que trata de establecer la exención de todas las prestaciones por maternidad, sin distinción del órgano público del que se perciban.

A ello añade el Supremo una interpretación gramatical, al considerar que cuando el párrafo cuarto comienza con la palabra “también” estarán exentas las prestaciones públicas por maternidad percibidas de las Comunidades Autónomas o entidades locales, después de declarar exentas en el párrafo tercero las demás prestaciones públicas por nacimiento, parto o adopción múltiple, adopción, hijos a cargo y orfandad, parece dar a entender que además de las que corren a cargo de la Seguridad Social, entre las que cabe incardinar las prestaciones por maternidad, están exentas las que por el mismo concepto se

reconozcan por las Comunidades Autónomas y Entidades Locales, pues de lo contrario, en opinión del Supremo, la palabra “también” sería inútil, y podría dar lugar a entender que el legislador ha querido exclusivamente declarar exentas éstas últimas (las de las comunidades y entidades locales) y excluir las estatales.

Por último, se apoya en una interpretación sistemática, basada en que la prestación por maternidad es el subsidio que gestiona la Seguridad Social que trata de compensar la pérdida de ingresos del trabajador a consecuencia del permiso de descanso por el nacimiento de un hijo, adopción, tutela o acogimiento, y durante ese periodo el contrato de trabajo queda en suspenso interrumpiéndose la actividad laboral.

Por lo que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 177 de la Ley General de la Seguridad Social, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad

con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen.

Concluyendo la sentencia que la prestación por maternidad puede incardinarse en el supuesto previsto en el párrafo tercero de la letra h del artículo 7 de la LIRPF, y establece como doctrina legal que las prestaciones públicas por maternidad percibidas de la Seguridad Social están exentas del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas”.

Begoña Zabala Allica

Abogada

SENTENCIAS DEL MES

SENTENCIA DEL TSJ DE GALICIA, DE 6 DE JULIO DE 2018

CÓMPUTO DEL PLAZO DE CADUCIDAD EN DESPIDOS NOTIFICADOS A TRAVÉS DE BUROFAX

El TSJ desestima el recurso interpuesto por un trabajador en materia de plazo de caducidad para reclamar frente a un despido, habiéndose retrasado el trabajador a la hora de recoger el burofax de comunicación del despido.

Una empresa despide a un trabajador mediante carta de despido con fecha 24 de marzo de 2017. La empresa le envía la carta de despido a través de un burofax en fecha 10 de abril de 2017 sin éxito y posteriormente realiza varios intentos de contactar con el trabajador por el mismo medio en las fechas 11, 17 y 18 de abril de 2017, procediéndose la baja del cesado con fecha 10/04/2017.

En fecha 18/04/2017, el trabajador recoge el burofax, interponiendo papeleta de conciliación el día 16 de mayo, celebrándose el acto sin avenencia el 30 de mayo.

En fecha 31/05/2017 el trabajador formula demanda por despido improcedente ante el Juzgado de lo Social de Pontevedra quien estima la demanda y declara la improcedencia del despido.

Contra esto, la empresa formula recurso de súplica ante el TSJ de Galicia al entender que la acción despido había caducado, pues el cómputo del plazo interponer la demanda se iniciaba desde la primera comunicación el 10 de abril y no desde la recepción por parte del trabajador del burofax el 18 de ese mismo mes.

En primer lugar, el TSJ entiende que no cabe aceptar el cómputo del plazo de la forma planteada por el trabajador puesto que ha quedado acreditado que existe un evidente retraso en recoger el burofax por parte del trabajador, y lo que es más grave, sin causa aparente para ello.

En ese sentido, la Sala reitera doctrina y determina que, siendo correctos los medios utilizados por la empresa para notificar al trabajador el despido, no pueden quedar supeditados sus efectos a las omisiones achacables tan sólo a la negligencia de aquél.

El TSJ sigue el criterio del TS declarando que en el «dies a quo» del cómputo de la caducidad de la acción, no puede imputarse a la empresa un retraso en la recepción de la comunicación de despido del que sólo es causante el trabajador, habiendo puesto aquélla todos los medios adecuados a la finalidad perseguida.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO, DE 25 DE SEPTIEMBRE DE 2018

DOCUMENTACIÓN A APORTAR EN UN DESPIDO COLECTIVO POR CAUSAS ECONÓMICAS EN UN GRUPO DE EMPRESAS MERCANTIL

Aunque las empresas de un grupo mercantil no tengan obligación de consolidar cuentas y tampoco se aprecie la existencia de grupo a efectos laborales, las empresas que formen parte de un grupo y activen un despido colectivo por causa económica han de acompañar las cuentas de las demás mercantiles del grupo si tienen su domicilio social en España, operan en el mismo sector de actividad y tienen saldos deudores o acreedores con ellas. Y además, siempre que no presenten sus cuentas consolidadas.

Solo de ese modo puede haber verdadera negociación, cumplirse la finalidad del periodo de consultas y, en su caso, permitirse el control judicial de la causa, constitucionalmente exigido para que la regulación legal sea válida. Un incumplimiento de tal índole arrastra la nulidad del despido, aunque la concurrencia de esta causa de nulidad no debe extenderse sobre el despido en su conjunto, operando solo por cuanto respecta a la causa económica.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO, DE 27 DE SEPTIEMBRE DE 2018

LA AUSENCIA DE LLAMAMIENTO DE MÚLTIPLES TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS, SI SE SUPERAN LOS UMBRALES LEGALMENTE FIJADOS, EXIGE LA TRAMITACIÓN DE UN DESPIDO COLECTIVO

El Tribunal Supremo declara la nulidad del despido individual efectuado por una empresa de un trabajador fijo discontinuo al que no realizó llamamiento, dado que también se extinguió el contrato de trabajo de múltiples empleados del mismo modo, debiéndose haber tramitado, en consecuencia, el correspondiente despido colectivo. El Alto Tribunal recuerda que el artículo 51.1 ET es claro al establecer que constituye despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en número superior al establecido en el primer párrafo del mencionado precepto.

Y en este sentido, la conjunción de los artículos 51.1 y 52.c) no deja lugar a la duda: cuando el empresario procede a efectuar despidos en número superior a los umbrales previstos en el artículo 51.1 ET estamos en presencia de un despido colectivo y hay que seguir los trámites y procedimiento que la ley ha previsto para la tramitación de tales extinciones colectivas.

Además, el reiterado artículo 51.1 ET señala que para el cómputo del número de extinciones de contratos se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c), siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Con esta redacción, sentencia el TS, lo que pretende sin duda el legislador es evitar que se eludan por el empresario los trámites y garantías previstos en la normativa, computándose para el propio concepto de despido colectivo todos los efectuados por el empresario por motivos no inherentes a la voluntad del trabajador, con la salvedad de aquéllos que se hubiesen extinguido lícitamente por conclusión del término pactado o por la terminación de la obra o servicio (a excepción de contratos laborales fraudulentos).



NAVARRO & ASOCIADOS ESTÁ FORMADA POR MÁS DE 30 PROFESIONALES QUE CUBREN DISTINTAS ÁREAS ECONÓMICAS Y LEGALES DE EMPRESAS DE TODOS LOS SECTORES.

Las oficinas del Bufete Navarro & Asociados están localizadas en:

VALENCIA

Gran Vía Marqués del Turia 13
46005 VALENCIA
Telf. 963 517 119
Fax. 963 528 729
www.bnya.es

MADRID

Castelló, 82, 6º Izda
28006 MADRID
Telf. 915 599 112
Fax. 915 417 084
www.bnya.es

BARCELONA

Balmes 176, Entlo. 1a
08006 BARCELONA
Telf. 931 621 448
Fax. 931 621 446
www.bnya.es

BILBAO

Henao, 11, 1ª Planta
48009 BILBAO
Telf. 944 243 426
Fax. 944 243 552
www.bnya.es

Coordinador de la Newsletter

Daniel Miñana Torres, Navarro&Asociados
info@bnya.es

Dirección de la Newsletter

Bufete Navarro&Asociados Abogados
www.bnya.es



SI NO DESEA RECIBIR LA PRESENTE PUBLICACIÓN MENSUAL, ROGAMOS LO COMUNIQUE A LA SIGUIENTE DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO: info@bnya.es

ASIMISMO SI EXISTE ALGUIEN EN SU EMPRESA QUE NO LA RECIBE, Y DESEA QUE SE LA ENVIEMOS, PUEDE COMUNICARLO IGUALMENTE A ESA MISMA DIRECCIÓN DE E-MAIL.