

CONSULTORIO FISCAL

INTERESES POR ACCIDENTE

i He percibido, por sentencia judicial, una indemnización por los daños sufridos en un accidente de tráfico, además de los intereses legales correspondientes. ¿Rengo que declararlos en el IRPF, o están exentos?

Los intereses percibidos, como consecuencia de la sentencia judicial, tienen como finalidad resarcirle por los daños y perjuicios derivados del incumplimiento de una obligación, o el retraso en su correcto cumplimiento, circunstancia que concurre en este caso.

Estos intereses, debido a su carácter indemnizatorio, no pueden calificarse como rendimientos de capital mobiliario y deberán tributar como ganancia patrimonial. Respecto a su posible exención, al tener los intereses un carácter compensatorio por la demora, no quedan amparados por la exención del artículo 7d) de la Ley 35/2006 de IRPF —indemnización por daños personales—.

CONSULTORIO EMPRESARIAL

SALARIOS-CONCURSO

i Mi empresa me debe varios conceptos salariales devengados en los últimos dos años. ¿Puedo presentar todavía una reclamación?

El plazo para reclamar una deuda salarial es de un año. El artículo 59.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores establece que las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación, y que si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas, el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse.

Por otro lado, el artículo 1973 del Código Civil establece que la prescripción extintiva de las acciones se interrumpe por su ejercicio ante los tribunales, por reclamación extrajudicial, o por el reconocimiento de deuda por el deudor. Por tanto, el plazo de un año de prescripción para reclamar una deuda salarial habría que computarlo desde que se presente la papeleta de conciliación ante el SMAC —aunque también serviría para interrumpir la prescripción el envío de un burofax reclamando el pago—.

i ¿Si compro una empresa en concurso estoy obligado a pagar la deuda con la Seguridad Social?

La redacción de la ley concursal anteriormente vigente partía del apoyo de la transmisión de empresas, con la finalidad de promover la continuidad de la actividad empresarial, apoyada en la regla de la no subrogación en las deudas anteriores de la concursada. Esta no subrogación no operaba automáticamente, sino que debía ser alegada y defendida por la administración concursal, y es aquí donde venía produciéndose la fricción entre los juzgados de lo Mercantil y la Tesorería General de la Seguridad Social.

De tal forma que, pese a que los juzgados de lo Mercantil han venido acordando la no subrogación del adjudicatario en las deudas anteriores de la concursada, la TGSS inició un proceso recaudatorio frente al tercer adquirente de la empresa, lo que creaba una situación de inseguridad jurídica.

La reciente reforma de la LC, de 25 de mayo del 2015, dispone que, si como consecuencia de la respectiva enajenación, una entidad económica mantiene su identidad —conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica—, se considerará, a los efectos laborales y de Seguridad Social, que existe sucesión de empresa; sin más excepción que la parte de los salarios o indemnizaciones pendientes de pago anteriores a la enajenación asumida por el Fondo de Garantía Salarial.

El legislador ha optado por la subrogación de los adjudicatarios de empresas en las deudas de la concursada con la TGSS, reforzando la posición de tal organismo y dejando en el olvido la promoción de la continuidad de la actividad empresarial, en bien de la economía general y de la conservación de puestos de trabajo.

Especialistas en patentes y en nuevas tecnologías

o El despacho Martínez de Llano & Cidoncha defiende la necesidad de cuidar las marcas

o Luisa López

Que las empresas gallegas hayan solicitado el registro de 1.050 marcas nacionales en el año 2013 y que el índice de solicitudes para el registro de patentes en Galicia, por la vía nacional, haya sido de 194 peticiones demuestra que la comunidad se encuentra a la cola en este tipo de gestiones, en una tendencia que va en paralelo a las estadísticas en el contexto nacional según los últimos datos publicados por la Oficina Española de Patentes y Marcas (OEPM). Por eso, para Martínez de Llano & Cidoncha, Abogados y Asesores es fundamental alertar de la importancia de proteger correctamente este tipo de activos de la empresa desde el inicio de su actividad.

En el 2013 nace este bufete, que ha sumado a su actividad de abogacía tradicional la aplicación del derecho a las nuevas tecnologías y la divulgación de la importancia que tiene el registro de marcas y patentes tanto a nivel nacional como internacional. Sus fundadores, Yago Pérez Cidoncha y Pablo Martínez de Llano Orosa, no han dejado a un lado los sectores más tradicionales como son el derecho civil, administrativo, mercantil y penal al que dedican una parte muy importante de su actividad, pero en el momento en que crearon su empresa detectaron nuevas



Los socios del bufete apuestan por nuevas tendencias

necesidades en el mercado y, por eso, decidieron ampliar su asesoramiento a las áreas de propiedad industrial e intelectual y competencia desleal, así como la protección de datos de carácter personal.

Como apuntan los propios profesionales «cuando se crea una empresa existen una serie de obligaciones y trámites que es necesario cumplir y casi siempre se dejan para el final o sencillamente no se hacen, lo que puede conllevar un elevado riesgo para la empresa o, en último caso, una sanción». Es por ello, que otro de los pilares destacados del despacho es en las adaptaciones de la empresa a la Ley de Protección de Datos en el sentido de alertar a las empresas

y particulares de los riesgos en los que se puede incurrir por no hacer un correcto tratamiento de los datos que gestionan. Por ello, los socios de este despacho aconsejan que esta labor preventiva se debe hacer con carácter previo a que aparezca el problema, ya que en un estadio posterior los plazos y costes de defensa aumentarían notablemente. Para conseguir tal fin, el despacho divulga su actividad a través de conferencias y ponencias con el objetivo de sensibilizar a la sociedad de la importancia que tienen todos estos aspectos para el correcto funcionamiento de las empresas y, para, en este mismo sentido, dotarlas de mayor seguridad jurídica.

CONSULTORIO LABORAL consultoriolaboral@lavoz.es

DESPIDO DE UN ALTO DIRECTIVO

i En la empresa contamos con un director general. Esta contratado en el régimen general, pero ¿podemos despedirlo como personal de alta dirección?

Por lo que relata la consulta, el trabajador prestaba servicios como director general y dentro del organigrama de la empresa figuraba únicamente como superior jerárquico el presidente. El trabajador firmaba los despidos de los trabajadores de la empresa y contaba con poderes para intervenir en nombre y representación de la empresa, atribuyéndole amplias facultades en materias, entre otras, de administración, de cuentas corrientes y giros, de juzgados y demás organismos del Estado, laborales, poderes y créditos.

La relación laboral de altos directivos es una cuestión compleja, origen de gran conflictividad judicial. La diferencia entre un empleado y personal de alta dirección, según la normativa y la jurisprudencia, se basa en varios elementos: la prestación de servicios ha de ejercitarse asumiendo, con autonomía y plena responsabilidad, poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa y relativa a los objetivos generales de la misma, y que el alto cargo, en el desarrollo de sus funciones y ejercicio de sus facultades, ha de gozar, además, de autonomía, asumiendo la res-

pensabilidad correspondiente; autonomía que solo puede quedar limitada por las instrucciones impartidas por quien asume la titularidad de la empresa.

De esta forma, habría que comprobar de forma exhaustiva el caso concreto, pero la relación de servicios que mediaba entre el director gerente y la empresa es la relación laboral especial propia de la alta dirección, pues no dependía de ningún otro directivo y las facultades conferidas en virtud de los poderes otorgados ponen de manifiesto que estaba facultado para llevar a cabo todos los actos esenciales de la gestión de la actividad empresarial. Es decir, los propios o inherentes a la titularidad de la misma, firmando despidos de los trabajadores de la mercantil, estando facultado para contratar a nombre de la entidad e interviniendo en negocios jurídicos de entidad como apoderado de la mercantil empleadora.