

75
ANIVERSARIO
1940 / 2015



ANTRÀS
ABOGADOS ASOCIADOS

Desde 1940



FEBRERO 2016

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Febrero 2016



La fiscalidad de los rendimientos del trabajo irregulares no derivados de la extinción de la relación laboral. Un elemento a considerar en su configuración .

Conforme al art. 18.1 de la LIRPF, los rendimientos del trabajo, como regla general, se computarán en su totalidad, salvo que les resulte de aplicación alguno de los porcentajes de reducción a los que se refiere el propio precepto. Uno de los supuestos para los que se establece dicha reducción son los denominados rendimientos del trabajo irregulares (un 30%, el 40% hasta el 31 de diciembre de 2014).

En ocasiones, la forma en que se configuran dichas retribuciones, sin tener en consideración los requisitos que marca la normativa tributaria, impide que el trabajador pueda beneficiarse de esta reducción y que las empresas puedan tener en consideración este elemento cuando se decide o negocia la retribución.

¿Qué son los rendimientos irregulares?

Los rendimientos irregulares son, según el art. 18.2 de la LIRPF, aquellos rendimientos del trabajo que se generan en varias anualidades (rentas irregulares por periodo de generación). Lo decisivo aquí es que se trate de rentas derivadas del trabajo generadas en varias anualidades que respeten los requisitos que se señalarán a continuación sin que exista una lista tasada de rendimientos del trabajo con esta naturaleza. Ejemplos típicos que podrían subsumirse en esta categoría son los premios por antigüedad.

La definición es distinta en relación a los denominados rendimientos o rentas notoriamente

irregulares, rendimientos con el mismo beneficio que los anteriores, y que adquieren esta naturaleza, no por su periodo de generación, sino porque la normativa les ha conferido esta naturaleza en atención a su carácter excepcional. El art. 12 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (RIRPF) enumera, en una lista cerrada, los rendimientos del trabajo obtenidos de forma notoriamente irregular que se benefician de la reducción del 30%:

- a) Cantidades satisfechas con motivo del traslado que excedan de los importes previstos en el artículo 9 del RIRPF (recordemos que conforme al art. 9 hay determinadas cantidades exentas).
- b) Las indemnizaciones derivadas de los regímenes públicos de Seguridad Social o Clases Pasivas.
- c) Las prestaciones satisfechas por lesiones no invalidantes o incapacidad permanente, en cualquiera de sus grados.
- d) Las prestaciones por fallecimiento, y los gastos por sepelio o entierro que excedan del límite exento de acuerdo con el artículo 7.r) de la LIRPF.
- e) Las cantidades satisfechas en compensación o reparación de complementos salariales, pensiones o anualidades de duración



indefinida o por la modificación de las condiciones de trabajo.

f) Cantidades satisfechas por la empresa a los trabajadores por la resolución de mutuo acuerdo de la relación laboral.

¿Qué requisitos tienen que verificarse para la aplicación de la reducción del 30% en los rendimientos del trabajo irregulares?

- Han de generarse en un periodo superior a dos años.
- Aunque la norma no exige que el convenio, pacto o contrato que establezca la retribución supere los años de duración, la Administración Tributaria en una interpretación que, a nuestro juicio, no acaba de ajustarse a la legalidad, sí lo ha exigido (véase, entre otras, la Resolución de la DGT de 15-07-2015 en consulta V2175-15, la de 26-06-2015 consulta V1997-15). Atemperando, parcialmente, esta interpretación, la Resolución de 30-10-2014, consulta V2913-14, admite que puedan ser dos convenios distintos si ambos regulan de igual forma el premio de antigüedad.
- Han de imputarse a un único período impositivo, esto es, el pago o pagos en que se materialicen estos rendimientos deben ser exigibles en un mismo año natural.
- Con el fin de evitar que estas retribuciones extraordinarias se conviertan en una fórmula retributiva normal sólo se permite la aplicación de la reducción del 30% a un determinado rendimiento si, en los cinco años naturales anteriores al año en que resulta exigible, el trabajador hubiera obtenido otros rendimientos con período de generación superior a dos años y hubiera aplicado a los mismos la reducción del 30%. De esta forma, debe evitarse, si se quiere beneficiarse de la reducción, la programación

dentro de un mismo quinquenio de la exigibilidad de dos rendimientos irregulares de generación superior a dos años.

¿Qué requisitos tienen que verificarse para la aplicación de la reducción del 30% a los rendimientos notoriamente irregulares?

- Ha de tratarse de una percepción que responda a alguno de los supuestos tasados en el art.12 del RIRPF.
- También han de imputarse a un único período impositivo, esto es, que el pago o pagos en que se materialicen estos rendimientos sean exigibles en un mismo año natural.

¿Existen límites cuantitativos?

- La cuantía del rendimiento íntegro sobre la que se aplicará la citada reducción no podrá superar el importe de 300.000 euros anuales.
- Se establece, asimismo, que la cuantía total del rendimiento del trabajo a computar vendrá determinada por la suma aritmética de los rendimientos del trabajo anteriormente indicados procedentes de la propia empresa o de otras empresas del grupo de sociedades en las que concurran las circunstancias previstas en el artículo 42 del Código de Comercio, con independencia del período impositivo al que se impute cada rendimiento.

No debe olvidarse que la normativa fiscal establece un régimen particular en relación a los rendimientos derivados de la extinción de la relación laboral.



Registro diario de la jornada. Una cuestión debatida.

La reciente publicación de la sentencia de la Audiencia Nacional de 4 de diciembre de 2015 vuelve a poner sobre la mesa la cuestión de si las empresas están obligadas a llevar un registro diario de la jornada diaria realizada por los trabajadores. La sentencia condena a una importante empresa financiera de ámbito nacional a “establecer un sistema de registro de la jornada diaria efectiva que realiza la plantilla, que permita comprobar el adecuado cumplimiento de los horarios pactados (...) así como que proceda a dar traslado a la representación legal de los trabajadores de la información sobre las horas extraordinarias realizadas, en cómputo mensual, de acuerdo con lo previsto en el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores y en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1561/1995 y en el artículo 32.5 del Convenio Sectorial de Ahorro”.

La sentencia y el debate jurídico se plantean en relación a dos preceptos:

- Art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores: «5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente».
- Disp. Adic. Tercera del RD 1561/1995: «Sin perjuicio de las competencias reconocidas a los representantes de los trabajadores en materia de jornada en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Real Decreto, éstos tendrán derecho a: (...) b) Ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes a que se refiere el apartado 5 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores».

La Audiencia Nacional, tras advertir de que el Tribunal Supremo no se ha pronunciado sobre si existe o no la obligación de llevar a cabo un registro diario de la jornada, se aparta del criterio mantenido por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en sentencia de 24 de diciembre de 2012, y considera que el registro diario debe llevarse a cabo con independencia de si la empresa realiza o no horas extraordinarias por cuanto “el único medio de acreditarlas es precisamente el control diario de la jornada”, “si la razón de ser de este precepto es procurar al trabajador un medio de prueba documental para acreditar la realización de horas extraordinarias, parece evidente que el registro de la jornada diaria es la herramienta, promovida por el legislador, para asegurar efectivamente el control de las horas extraordinarias”.

Ciertamente no estamos ante una sentencia firme y deberemos estar a lo que el Tribunal Supremo señale en la resolución del recurso a la sentencia. No obstante, si se confirma, las empresas deberán establecer un mecanismo de control diario para todos sus trabajadores e informar mensualmente a los representantes de las horas extraordinarias realizadas, en cómputo mensual. Conviene recordar que la obligación de registro diario se introdujo expresamente en relación a los contratos de trabajo a tiempo parcial por la reforma del 2012 en el art. 12. h) del Estatuto de los trabajadores (véase el Newsletter de julio de 2014). Una reforma de la que tal vez podría deducirse, en una interpretación lógica, que si el legislador introdujo explícitamente tal obligación respecto a este tipo de contratos es porque no existía una obligación genérica pero como decíamos, habrá que estar a lo que el Tribunal Supremo resuelva.



Doble escala salarial y creación de empleo juvenil. A propósito de la anulación de una cláusula del convenio de colectividades. STS de 24 de noviembre de 2015.

El Tribunal Supremo, confirmando la sentencia de instancia, considera nula por vulnerar el derecho a la igualdad la cláusula del convenio colectivo del sector de las colectividades de Cataluña por la que se establecía que:

“Mientras perdure la actual situación de crisis económica en la que nos encontramos y siempre que la tasa de desempleo supere el 15% (SEPE), las empresas con el objetivo de fomentar la creación de empleo y contribuir con ello a paliar la elevada tasa de paro juvenil, podrán realizar contrataciones a trabajadores/las menores de 35 años y por un periodo máximo de 3 años. Finalizado dicho periodo, las empresas reconocerán el nivel propio de las funciones realizadas, adecuando a la misma el salario correspondiente a dicha categoría (...)Para dicha modalidad contractual se acuerda un salario anual de 11.000€ según tabla, como nuevo nivel retributivo de convenio.”

Aunque el Tribunal recuerda que una regulación retributiva distinta de los trabajadores como consecuencia de la fecha de ingreso en la empresa puede considerarse lícita y no discriminatoria cuando existe una justificación suficiente con base en datos objetivos, advierte que ello deberá valorarse casuísticamente y que no basta con una previsión condicional tan vaga como la persistencia de una situación de crisis para establecer la duración de la medida, ni siquiera reforzada con la adición de la exigencia de mantenimiento de un concreto nivel porcentual de desempleo. La sentencia pone el acento en la importancia de la justificación de la medida, sin ni tan siquiera entrar a valorar la proporcionalidad de la medida.

Debe reseñarse que la utilización del criterio de la edad, y no del más habitual fecha de ingreso, como factor de diferenciación constituye, a nuestro juicio, el elemento que dificulta la homologación de este tipo de regulaciones al tratarse de un dato especialmente protegido.

Modificación de la política de descuentos a los empleados. STS de 25 de noviembre de 2015.

Sentencia importante que nos recuerda que la sustancialidad de las modificaciones de condiciones contractuales no debe presuponerse ni es automática por afectar a alguna de las condiciones previstas en el art. 41 del TRLET—en este caso, el salario en especie— sino que depende de que el cambio altere o transforme aspectos fundamentales (elementos esenciales) de la relación laboral. En este caso, se considera que la disminución del porcentaje de descuento a empleados carece de carácter sustancial, no sólo por la escasa cuantía del porcentaje de reducción —del 15% al 5%—, sino por tratarse de la compra de productos de consumo poco habitual (videoconsolas) que de ningún modo afecta a las condiciones básicas del contrato de trabajo, además de resultar una medida justificada.



Requisitos del convenio de ámbito superior aplicable tras la finalización de la ultraactividad. STS de 27 de noviembre de 2015.

La finalización del periodo de ultraactividad legal (1 año) o el que se hubiera podido pactar determina, en base al art. 86.3 del TRLET, la aplicación del convenio de ámbito superior que fuera de aplicación. El Tribunal Supremo en esta sentencia, confirmando la de instancia, considera que tras la finalización del periodo de ultraactividad pactado en el Convenio colectivo estatal de fabricantes de helados no resulta de aplicación el Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas por cuanto considera que la aplicación del convenio de ámbito superior requiere:

- 1. Que ambos convenios sean concurrentes, esto es, que el convenio que se pretenda aplicar incluya en su ámbito las actividades o relaciones laborales incluidas en el otro*
- 2. Que el convenio aplicable sea de ámbito superior.*

El Tribunal descarta la concurrencia de ambos requisitos porque, en este caso, los convenios “desde antiguo, regulaban actividades diferentes y porque el de industrias lácteas no era de ámbito superior al otro: ambos eran estatales. Las alegaciones de la demandante relativas a que el ámbito superior al que remite la Ley es el de la actividad, lo que supondría englobar en la industria láctea la fabricación de helados, no son de recibo, porque aunque estemos ante una actividad económica similar, la actividad es diferente por los productos que se usan, la elaboración e, incluso, el carácter estacional”.