

75
ANIVERSARI
1940 / 2015


ANTRÀS
ADVOCATS ASSOCIATS

Des de 1940



FEBRER 2016

NEWSLETTER



La fiscalitat dels rendiments del treball irregulars no derivats de l'extinció de la relació laboral. Un element a considerar en la seva configuració.

Conforme a l'art. 18.1 de la LIRPF, els rendiments del treball, com a regla general, es computaran íntegrament, tret que els sigui aplicable algun dels percentatges de reducció a què es refereix el mateix precepte. Un dels supòsits per als quals s'estableix aquesta reducció són els anomenats rendiments del treball irregulars (un 30%, un 40% fins al 31 de desembre de 2014).

De vegades, la forma en què es configuren aquestes retribucions, sense tenir en consideració els requisits que marca la normativa tributària, impedeix que el treballador pugui beneficiar-se d'aquesta reducció i que les empreses puguin tenir en consideració aquest element quan es decideix o negocia la retribució.

Què són els rendiments irregulars? Els rendiments irregulars són, segons l'art. 18.2 de la LIRPF, aquells rendiments del treball que es generen en diverses anualitats (rendes irregulars per període de generació). El que és decisiu aquí és que es tracti de rendes derivades del treball generades en diverses anualitats que respectin els requisits que s'assenyalen a continuació sense que hi hagi una llista taxada de rendiments del treball amb aquesta naturalesa. Un exemple típic que es podria subsumir en aquesta categoria són els premis per antiguitat.

La definició és diferent en relació amb els anomenats rendiments o rendes notòriament irregulars, rendiments amb el mateix benefici que

els anteriors i que adquireixen aquesta naturalesa no pel seu període de generació, sinó perquè la normativa els ha conferit aquesta naturalesa en atenció al seu caràcter excepcional. L'art. 12 del Reglament de l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques (**RIRPF**) enumera, en una llista tancada, els rendiments del treball obtinguts de manera notòriament irregular que es beneficien de la reducció del 30%:

- a) Quantitats satisfetes amb motiu del trasllat que excedeixin les quantitats que preveu l'article 9 del RIRPF (recordem que d'acord amb l'art. 9 hi ha determinades quantitats exemptes).
- b) Les indemnitzacions derivades dels règims públics de Seguretat Social o Classes Passives.
- c) Les prestacions satisfetes per lesions no invalidants o incapacitat permanent, en qualsevol dels seus graus.
- d) Les prestacions per defunció, i les despeses per sepeli o enterrament que excedeixin el límit exempt d'acord amb l'article 7.r) de la LIRPF.
- e) Les quantitats satisfetes en compensació o reparació de complements salarials, pensions o anualitats de durada indefinida o per la modificació de les condicions de treball.



f) Quantitats satisfetes per l'empresa als treballadors per la resolució de mutu acord de la relació laboral.

Quins requisits s'han de verificar per a l'aplicació de la reducció del 30% en els rendiments del treball irregulars?

- S'han de generar en un període superior a dos anys.
- Tot i que la norma no exigeix que el conveni, pacte o contracte que estableixi la retribució superi els anys de durada, l'Administració Tributària, en una interpretació que, al nostre parer, no acaba d'ajustar-se a la legalitat, sí que ho ha exigint (vegi's, entre altres, la Resolució de la DGT de 15-07-2015 a consulta V2175-15 i la de 26-06-2015 consulta V1997-15). Temperant, parcialment, aquesta interpretació, la Resolució de 30-10-2014, consulta V2913-14, admet que puguin ser dos convenis diferents si tots dos regulen de la mateixa manera el premi d'antiguitat.
- S'han d'imputar a un únic període impositiu, és a dir, el pagament o pagaments en què es materialitzin aquests rendiments han de ser exigibles en un mateix any natural.
- Per tal d'evitar que aquestes retribucions extraordinàries es converteixin en una fórmula retributiva normal, només es permet l'aplicació de la reducció del 30% a un determinat rendiment si, en els cinc anys naturals anteriors a l'any en què resulta exigible, el treballador hagués obtingut altres rendiments amb període de generació superior a dos anys i els hagués aplicat la reducció del 30%. D'aquesta manera, s'ha d'evitar, si es vol beneficiar-se de la reducció, la programació dins d'un mateix quinquenni de l'exigibilitat de dos rendiments irregulars de generació superior a dos anys.

Quins requisits s'han de verificar per a l'aplicació de la reducció del 30% als rendiments notòriament irregulars?

- S'ha de tractar d'una percepció que respongui a algun dels supòsits taxats en l'art. 12 del RIRPF.
- També s'han d'imputar a un únic període impositiu, és a dir, que el pagament o pagaments en què es materialitzin aquests rendiments siguin exigibles en un mateix any natural.

Hi ha límits quantitatius?

- La quantia del rendiment íntegre sobre la qual s'aplicarà l'esmentada reducció no podrà superar l'import de 300.000 euros anuals.
- S'estableix, així mateix, que la quantia total del rendiment del treball a computar estarà determinada per la suma aritmètica dels rendiments del treball anteriorment indicats procedents de la mateixa empresa o d'altres empreses del grup de societats en què concorrin les circumstàncies que preveu l'article 42 del Codi de Comerç, amb independència del període impositiu a què s'imputi cada rendiment.

No s'ha d'oblidar que la normativa fiscal estableix un règim particular en relació amb els rendiments derivats de l'extinció de la relació laboral.



Registre diari de la jornada. Una qüestió debatuda.

La recent publicació de la sentència de l'Audiència Nacional de 4 de desembre de 2015 torna a posar sobre la taula la qüestió de si les empreses estan obligades a portar un registre diari de la jornada diària realitzada pels treballadors. La sentència condemna una important empresa financera d'àmbit nacional a "establir un sistema de registre de la jornada diària efectiva que realitza la plantilla, que permeti comprovar l'adequat compliment dels horaris pactats (...) així com que procedeixi a donar trasllat a la representació legal dels treballadors de la informació sobre les hores extraordinàries realitzades, en còmput mensual, d'acord amb el que preveuen l'article 35.5 de l'Estatut dels Treballadors, la disposició addicional tercera del Reial decret 1561/1995 i l'article 32.5 del Conveni Sectorial d'Estalvi".

La sentència i el debat jurídic es plantegen en relació amb dos preceptes:

- Art. 35.5 de l'Estatut dels Treballadors: «5. A l'efecte del còmput d'hores extraordinàries, la jornada de cada treballador s'ha de registrar cada dia i s'ha de totalitzar en el període fixat per al pagament de les retribucions; s'ha de lliurar una còpia del resum al treballador en el rebut corresponent».
- Disp. addic. tercera del RD 1561/1995: «Sense perjudici de les competències reconegudes als representants dels treballadors en matèria de jornada en l'Estatut dels Treballadors i en el present Reial decret, aquests tindran dret a: (...) b) Ser informats mensualment per l'empresari de les hores extraordinàries realitzades pels treballadors, sigui quina sigui la seva forma de compensació, i rebre a aquest efecte còpia dels resums a què es refereix l'apartat 5 de l'article 35 de l'Estatut dels Treballadors».

L'Audiència Nacional, després d'advertir que el Tribunal Suprem no s'ha pronunciat sobre si existeix o no l'obligació de dur a terme un registre diari de la jornada, s'aparta del criteri mantingut pel Tribunal Superior de Justícia de Catalunya en sentència de 24 de desembre de 2012, i considera que el registre diari s'ha de fer amb independència de si l'empresa realitza o no hores extraordinàries, ja que "l'únic mitjà d'acreditar-les és precisament el control diari de la jornada"; "si la raó de ser d'aquest precepte és procurar al treballador un mitjà de prova documental per acreditar la realització d'hores extraordinàries, sembla evident que el registre de la jornada diària és l'eina, promoguda pel legislador, per assegurar efectivament el control de les hores extraordinàries".

Certament, no estem davant d'una sentència ferma i ens haurem d'atenir al que el Tribunal Suprem assenyali en la resolució del recurs a la sentència. No obstant això, si es confirma, les empreses han d'establir un mecanisme de control diari per a tots els treballadors i informar mensualment els representants de les hores extraordinàries realitzades, en còmput mensual. Convé recordar que l'obligació de registre diari es va introduir expressament en relació amb els contractes de treball a temps parcial per la reforma del 2012 en l'art. 12.h) de l'Estatut dels Treballadors (vegeu la Newsletter de juliol de 2014). Una reforma de la qual potser podria deduir-se, en una interpretació lògica, que si el legislador va introduir explícitament aquesta obligació respecte a aquest tipus de contractes és perquè no existia una obligació genèrica, però, com dèiem, caldrà atènyer-se al que el Tribunal Suprem resolgui.



Doble escala salarial i creació d'ocupació juvenil. A propòsit de l'anul·lació d'una clàusula del conveni de col·lectivitats. STS de 24 de novembre de 2015.

El Tribunal Suprem, confirmant la sentència d'instància, considera nul·la pel fet de vulnerar el dret a la igualtat la clàusula del conveni col·lectiu del sector de les col·lectivitats de Catalunya per la qual s'establia que:

“Mentre perduri l'actual situació de crisi econòmica en què ens trobem i sempre que la taxa d'atur superi el 15% (SEPE), les empreses, amb l'objectiu de fomentar la creació d'ocupació i contribuir amb això a pal·liar l'elevada taxa d'atur juvenil, podran realitzar contractacions a treballadors/res menors de 35 anys i per un període màxim de 3 anys. Finalitzat aquest període, les empreses han de reconèixer el nivell propi de les funcions realitzades, adequant-hi el salari corresponent a aquesta categoria (...) Per a aquesta modalitat contractual s'acorda un salari anual d'11.000 € segons taula, com a nou nivell retributiu de conveni.”

Tot i que el Tribunal recorda que una regulació retributiva diferent dels treballadors com a conseqüència de la data d'ingrés a l'empresa es pot considerar lícita i no discriminatòria quan hi ha una justificació suficient basada en dades objectives, adverteix que això s'ha de valorar casuísticament i que no n'hi ha prou amb una previsió condicional tan vaga com la persistència d'una situació de crisi per establir la durada de la mesura, ni tan sols reforçada amb l'addició de l'exigència de manteniment d'un nivell percentual concret d'atur. La sentència posa l'accent en la importància de la justificació de la mesura, sense ni tan sols entrar a valorar la proporcionalitat de la mesura mateixa.

S'ha de ressenyar que la utilització del criteri de l'edat, i no del més habitual data d'ingrés, com a factor de diferenciació, constitueix, al nostre parer, l'element que dificulta l'homologació d'aquesta mena de regulacions, ja que es tracta d'una dada especialment protegida.

Modificació de la política de descomptes als empleats. STS de 25 de novembre de 2015.

Sentència important que ens recorda que la substancialitat de les modificacions de condicions contractuals no s'ha de pressuposar ni és automàtica pel fet d'afectar alguna de les condicions previstes en l'art. 41 del TRLET –en aquest cas, el salari en espècie–, sinó que depèn que el canvi alteri o transformi aspectes fonamentals (elements essencials) de la relació laboral. En aquest cas, es considera que la disminució del percentatge de descompte a empleats no té caràcter substancial, no només per l'escassa quantia del percentatge de reducció -del 15% al 5%-, sinó perquè es tracta de la compra de productes de consum poc habitual (videoconsols) que de cap manera afecta les condicions bàsiques del contracte de treball, a més de resultar una mesura justificada.



Requisits del conveni d'àmbit superior aplicable després de la finalització de la ultraactivitat. STS de 27 de novembre de 2015.

La finalització del període d'ultraactivitat legal (1 any) o el que s'hagués pogut pactar determina, d'acord amb l'art. 86.3 del TRLET, l'aplicació del conveni d'àmbit superior que fos d'aplicació. El Tribunal Suprem, en aquesta sentència, confirmant la d'instància, considera que després de la finalització del període d'ultraactivitat pactat en el Conveni Col·lectiu Estatal de Fabricants de Gelats no resulta d'aplicació el Conveni Col·lectiu Estatal d'Indústries Làcties, ja que considera que l'aplicació del conveni d'àmbit superior requereix:

- 1. Que tots dos convenis siguin concurrents, és a dir, que el conveni que es pretengui aplicar inclogui en el seu àmbit les activitats o relacions laborals incloses en l'altre.*
- 2. Que el conveni aplicable sigui d'àmbit superior.*

El Tribunal descarta la concurrència d'aquests dos requisits perquè, en aquest cas, els convenis, "des d'antic, regulaven activitats diferents i perquè el d'indústries làcties no era d'àmbit superior a l'altre: tots dos eren estatals. Les al·legacions de la demandant segons les quals l'àmbit superior a què remet la llei és el de l'activitat, cosa que suposaria englobar en la indústria làctia la fabricació de gelats, són inacceptables, perquè encara que estiguem davant d'una activitat econòmica similar, l'activitat és diferent pels productes que es fan servir, l'elaboració i, fins i tot, el caràcter estacional".