



ANTRÀS



AGOSTO 2022

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Agosto 2022



Hacienda y la “recalificación” de los despidos improcedentes.

La normativa fiscal establece una exención para las indemnizaciones por despido o cese del trabajador siempre que no superen la cuantía máxima establecida en el Estatuto de los Trabajadores o en las normas que lo desarrollan y, en todo caso, por un importe máximo de 180.000 €. Lo mismo se predica respecto de los despidos colectivos, siempre que se trate de ceses por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor. La exención no debería aplicarse a aquellas indemnizaciones que se reconozcan a los trabajadores en el marco de programas de bajas incentivadas o, en general, cuando se hayan producido por acuerdo entre el trabajador y la empresa. Unos supuestos que están en el punto de mira de la Agencia Tributaria que, en determinadas ocasiones, intenta acreditar que los “despidos improcedentes” en realidad se han producido por un acuerdo entre trabajador y empresa y que por tanto las cantidades percibidas por la extinción de la relación laboral deben tributar como rendimientos del trabajo.

La actuación de la Agencia Tributaria se basa en indicios que tratan de acreditar la actuación fraudulenta de la persona trabajadora y su empleadora. Algunos de los elementos tenidos en consideración por la Agencia Tributaria son, en el caso de despidos disciplinarios reconocidos como improcedentes, la ausencia de pruebas del comportamiento irregular del trabajador, la ausencia de sanciones previas, el reconocimiento posterior de la improcedencia del cese, sin

realizar la empresa ninguna defensa del despido disciplinario, además de otras circunstancias, como la edad del empleado, los años de antigüedad y su próxima fecha de jubilación o el dato de la nula búsqueda de trabajo tras quedar en desempleo, enlazando esta última prestación con la jubilación anticipada. No obstante, debe destacarse que estas actuaciones de la administración tributaria pueden ser objeto de impugnación ante el Tribunal Económico Administrativo Regional y la jurisdicción contenciosa. Un ejemplo de ello es la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña del pasado diciembre en la que el tribunal da la razón al contribuyente, anulando la liquidación practicada por Hacienda y la resolución del Tribunal Económico Administrativo Regional que la confirmaba.

La Sala parte de la base de que, efectivamente, el hecho de que exista exención fiscal en los casos de despido improcedente alimenta estas prácticas, simulando un despido que en realidad es un acuerdo de voluntades. Examinar la prueba de indicios y las circunstancias concurrentes es la clave para deducir de forma racional la realidad del hecho.

Así, y respecto a lo que la Inspección de tributos señala como contradicciones en la carta de despido, recuerda lo que ya estableciera la Audiencia Nacional, esto es que la “falta de solidez” de los motivos aducidos en la carta de despido no tienen por qué obedecer



a la inexistencia de causa, sino más bien a no provocar que el trabajador entable un conflicto judicial, lo que conduciría a mayores costes.

Tampoco el hecho de reconocer el despido convierte la extinción en un pacto encubierto, pues el que las partes traten de acordar las consecuencias de la decisión empresarial es algo habitual en el derecho laboral. Y precisamente la falta de prueba de los hechos que llevaron al despido tienen como consecuencia su declaración de improcedencia. En cuanto a la edad, y la falta de interés de encontrar

trabajo, no son un indicio de que el despido quisiera en realidad ser cesado. Tampoco puede reprocharse al trabajador, según la Sala, que la propia normativa permita la jubilación anticipada.

Finalmente, concluye, la indemnización percibida, de poco más de 160.000 euros, no supera el máximo legalmente establecido. Por tanto, concluye que los indicios que manejaba la Inspección no son suficientes para deducir la existencia de un acuerdo extintivo.

La cesión de teléfonos móviles a los empleados para el desempeño de su trabajo no constituye un rendimiento en especie.

Siguiendo con temas de naturaleza fiscal, queremos destacar que recientemente se ha dado a conocer la respuesta de la Dirección General de Tributos a una consulta en la que se le planteaba la cuestión de si la entrega o puesta a disposición de teléfonos a sus trabajadores se había de calificar como salario en especie. La Administración tributaria recuerda que la puesta a disposición de los empleados de máquinas, útiles y herramientas no constituye rendimiento del trabajo, siendo indiferente a estos efectos que el desempeño del trabajo se realice dentro o fuera de las instalaciones de la empresa, en el domicilio del trabajador en caso de teletrabajo- o

en el domicilio del cliente de la empresa. Esto es así siempre y cuando los trabajadores no puedan utilizar tales medios para usos particulares.

La expresa prohibición de utilización de los medios con fines particulares disipa cualquier duda sobre la puesta a disposición de los teléfonos, que en ningún caso podrá ser considerada como retribución en especie del trabajo. En el caso, la empresa había establecido una expresa prohibición sobre la utilización para usos privados de estos medios tanto en el código de conducta como en las cláusulas contractuales de los contratos de trabajo.



Las condiciones del disfrute del permiso de lactancia.

La regulación del permiso de lactancia ha sido objeto de constantes e importantes modificaciones desde su introducción en el Estatuto de los Trabajadores de 1980. Una reciente sentencia del Tribunal Supremo nos sirve de excusa para recordar algunos de sus caracteres más relevantes:

- *El art. 37.4 TRLET reconoce, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento previstos en el art. 45.1.d), a las personas trabajadoras el derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. La misma norma prevé que los beneficiarios puedan sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Una acumulación que según el Tribunal Supremo se refiere a la hora de ausencia, no a la media hora de reducción.*
- *El permiso por lactancia constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Su finalidad, según el Tribunal Supremo, conduce a la irrelevancia jurídica de cuál sea el sexo de quien lo disfruta.*
- *Con el objeto de favorecer la corresponsabilidad, la última reforma del precepto estableció una extensión de su duración hasta que el lactante cumpla doce meses cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen. No obstante, se establece que, a partir del cumplimiento de los 9 meses, se reducirá proporcionalmente el salario.*
- *Los requisitos para el disfrute del permiso por lactancia están legalmente tasados, sin que proceda su interpretación expansiva. Los requisitos para que el derecho nazca se ciñen a: a) la edad del menor (menor de 9 meses, según el mínimo legal, o más amplia si el convenio lo mejora), la cual determina, por consiguiente, la fecha final de la posibilidad de ejercicio del derecho; y b) el vínculo entre la persona trabajadora y el lactante, el cual, con independencia del sexo de la primera, se concreta en filiación -natural (nacimiento) o adoptiva-, la guarda con fines de adopción y el acogimiento.*
- *Es contraria a derecho la exigencia de cualquier requisito adicional a los previstos en la Ley. Así, por ejemplo, es ilegal condicionar su disfrute al previo ejercicio de la suspensión por maternidad o condicionarlo a la situación laboral del otro progenitor.*

**Prioridad aplicativa de un convenio de empresa.**

LEl Centro de Documentación Judicial publicaba estos últimos días de agosto una importante sentencia del Tribunal Supremo en la que se reconocía la prioridad aplicativa de un convenio de empresa en materia salarial respecto al X Conveni Col·lectiu de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques de Catalunya. Se trata de una sentencia en la que el Tribunal aplica la normativa previa a la última reforma laboral, pues cabe recordar que esta eliminó la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial. El asunto, asesorado desde Antràs, fue dirigido y defendido por la socia y letrada Eva Muñoz Climent a quien felicitamos.

La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo.
Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: newsletter@antras.net.