



ANTRÀS



AGOST 2022

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Agost 2022



Hisenda i la “requalificació” dels acomiadaments improcedents.

La normativa fiscal estableix una exempció per a les indemnitzacions per acomiadament o cessament del treballador sempre que no superin la quantia màxima establerta a l'Estatut dels Treballadors o a les normes que el desenvolupen i, en tot cas, per un import màxim de 180.000 €. Es predica el mateix respecte als acomiadaments col·lectius, sempre que es tracti de cessaments per causes econòmiques, tècniques, organitzatives, de producció o per força major. L'exempció no hauria d'aplicar-se a aquelles indemnitzacions que es reconeguin als treballadors en el marc de programes de baixes incentivades o, en general, quan s'hagin produït per acord entre el treballador i l'empresa. Uns supòsits que estan en el punt de mira de l'Agència Tributària, que, en determinades ocasions, intenta acreditar que els “acomiadaments improcedents” en realitat s'han produït per un acord entre treballador i empresa, i que per tant les quantitats percebudes per l'extinció de la relació laboral han de tributar com a rendiments del treball.

L'actuació de l'Agència Tributària es basa en indicis que intenten acreditar l'actuació fraudulenta de la persona treballadora i de la seva ocupadora. Alguns dels elements que ha tingut en consideració l'Agència Tributària són, en el cas dels acomiadaments disciplinaris reconeguts com a improcedents, l'absència de proves del comportament irregular del treballador, l'absència de sancions prèvies, el reconeixement posterior de la improcedència del cessament, sense que l'empresa hagi realitzat cap defensa

de l'acomiadament disciplinari, a més d'altres circumstàncies, com l'edat del treballador, els anys d'antiguitat i la seva propera data de jubilació, o la dada de la nul·la recerca de feina després de quedar en desocupació, de manera que aquesta última prestació enllaça amb la jubilació anticipada. No obstant això, cal destacar que aquestes actuacions de l'administració tributària poden ser objecte d'impugnació davant el tribunal econòmic administratiu regional i la jurisdicció contenciosa. Un exemple d'això és la sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya del desembre passat en la qual el tribunal dona la raó al contribuent, i anul·la la liquidació practicada per Hisenda i la resolució del tribunal econòmic administratiu regional que la confirmava.

La sala parteix de la base que, efectivament, el fet que existeixi exempció fiscal en els casos d'acomiadament improcedent alimenta aquestes pràctiques, simulant un acomiadament que en realitat és un acord de voluntats. Examinar la prova d'indis i les circumstàncies concurrents és la clau per deduir de manera racional la realitat del fet.

Així, respecte al que la inspecció de tributs assenyala com a contradiccions en la carta d'acomiadament, recorda el que ja va establir l'Audiència Nacional, que és que la “falta de solidesa” dels motius adduïts a la carta d'acomiadament no tenen per què obeir a la inexistència de causa, sinó més aviat a no provocar



que el treballador entauli un conflicte judicial, cosa que conduiria a costos més alts.

Tampoc el fet de reconèixer l'acomiadament converteix l'extinció en un pacte encobert, ja que el fet que les parts mirin d'acordar les conseqüències de la decisió empresarial és una cosa habitual en el dret laboral. I, precisament, la falta de prova dels fets que van portar a l'acomiadament tenen com a conseqüència la seva declaració d'improcedència. Pel que fa a l'edat i a la falta d'interès per trobar feina, no

són un indicatiu que l'acomiadat volgués en realitat ser cessat. Tampoc es pot retreure al treballador, segons la sala, que la mateixa normativa permeti la jubilació anticipada.

Finalment, conclou, la indemnització percebuda, de poc més de 160.000 euros, no supera el màxim legalment establert. Per tant, conclou que els indicis en què es basava la inspecció no són suficients per deduir l'existència d'un acord extintiu.

La cessió de telèfons mòbils als empleats per al compliment de la seva feina no constitueix un rendiment en espècie.

Seguint amb temes de naturalesa fiscal, volem destacar que recentment s'ha donat a conèixer la resposta de la direcció general de Tributs a una consulta en la qual se li plantejava la qüestió de si el lliurament o posada a la disposició de telèfons als seus treballadors s'havia de qualificar com a salari en espècie. L'administració tributària recorda que la posada a la disposició dels empleats de màquines, instruments i eines no constitueix rendiment del treball, i que és indiferent a aquest efecte que el compliment del treball es realitzi dins o fora de les instal·lacions de l'empresa, al domicili del treballador –en cas de teletreball– o al domicili del client de l'empresa. Això

és així sempre que els treballadors no puguin utilitzar aquests mitjans per a usos particulars.

L'expressa prohibició d'utilització dels mitjans amb finalitats particulars dissipa qualsevol dubte sobre la posada a la disposició dels telèfons, que en cap cas podrà ser considerada com a retribució en espècie del treball. En aquest cas, l'empresa havia establert una prohibició expressa sobre la utilització per a usos privats d'aquests mitjans, tant en el codi de conducta com en les clàusules contractuals dels contractes de treball.



Les condicions del gaudi del permís de lactància.

La regulació del permís de lactància ha estat objecte de constants i importants modificacions des de la seva introducció a l'Estatut dels Treballadors del 1980. Una sentència recent del Tribunal Suprem ens serveix d'excusa per recordar alguns dels seus caràcters més rellevants:

- *L'article 37.4 TRLET reconeix, en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment previstos a l'article 45.1.d), a les persones treballadores, el dret a una hora d'absència de la feina, que podran dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples. La mateixa norma preveu que els beneficiaris puguin substituir-ho per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat, o acumular-ho en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en l'acord al qual arribi amb l'empresa, respectant, si escau, el que s'estableix en aquella. Una acumulació que, segons el Tribunal Suprem, es refereix a l'hora d'absència, no a la mitja hora de reducció.*
- *El permís per lactància constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. No obstant això, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció empresarial podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que haurà de comunicar per escrit. La seva finalitat, segons el Tribunal Suprem, condueix a la irrellevància jurídica de quin sigui el sexe de qui en gaudeix.*
- *Amb l'objecte d'afavorir la corresponsabilitat, l'última reforma del precepte va establir una extensió de la seva durada fins que el lactant compleixi dotze mesos quan els dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i el mateix règim. No obstant això, s'estableix que, a partir del compliment dels 9 mesos, es reduirà proporcionalment el salari.*
- *Els requisits per al gaudi del permís per lactància estan legalment taxats, sense que procedeixi la seva interpretació expansiva. Els requisits perquè el dret existeixi se cenyeixen a: a) l'edat del menor (menor de 9 mesos, segons el mínim legal, o més àmplia si el conveni ho millora), la qual determina, per tant, la data final de la possibilitat d'exercici del dret; i b) el vincle entre la persona treballadora i el lactant, el qual, amb independència del sexe de la primera, es concreta en la filiació –natural (naixement) o adoptiva–, la guarda amb finalitats d'adopció i l'acolliment.*
- *És contrària a dret l'exigència de qualsevol requisit addicional als que es preveuen a la llei. Així, per exemple, és il·legal condicionar el seu gaudi l'exercici previ de la suspensió per maternitat o condicionar-lo a la situació laboral de l'altre progenitor.*

**Prioritat aplicativa d'un conveni d'empresa.**

El Centre de Documentació Judicial publicava aquests últims dies d'agost una important sentència del Tribunal Suprem en la qual es reconeixia la prioritat aplicativa d'un conveni d'empresa en matèria salarial respecte al X Conveni Col·lectiu de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques de Catalunya. Es tracta d'una sentència en la qual el tribunal aplica la normativa prèvia a l'última reforma laboral, i cal recordar que aquesta va eliminar la prioritat aplicativa del conveni d'empresa en matèria salarial. L'assumpte, assessorat des d'Antràs, va ser dirigit i defensat per la sòcia i lletrada Eva Muñoz Climent, a qui felicitem.

La informació continguda en aquest Butlletí constitueix una síntesi que no pot ser aplicada sense un assessorament legal previ.
Quedem a la seva disposició per a qualsevol comentari o aclariment sobre la informació continguda en aquest document a: newsletter@antras.net.