



**CORPORATE ALIA  
ABOGADOS**

## **Legal Flash Mayo - Agosto 2016**



**C/ Macarena nº 27 - 28016 Madrid,  
Tel.: 91 435 20 70 - Fax 91 435 78 08**

**Vía Augusta nº 48-54, 1º 4ª - 08006 Barcelona  
Tel.: 93 467 70 87 - Fax: 93 419 71 24**

**e-mail: [abogados@corporatealia.com](mailto:abogados@corporatealia.com)**

## **LABORAL**

### **Despido nulo de trabajadora en reducción de jornada para cuidado de hijo.**

La Sentencia del Tribunal Supremo (STS), de fecha 20 de enero de 2015, declara nulo el despido de una trabajadora que disfrutaba de una reducción de jornada por cuidado de hijo y que, además, había reclamado con anterioridad solicitando el reconocimiento del derecho a ostentar la relación laboral de duración indefinida, estableciendo que una vez concedido el permiso solicitado por razones de guarda legal, el despido debe ser calificado como nulo por disposición legal, exista o no discriminación.

### **Extinción del contrato por voluntad del trabajador.**

La STS, de fecha 19 de enero de 2015, declara la extinción del contrato por voluntad del trabajador en caso de incumplimiento empresarial grave y reiterado por impago de salarios y complemento por IT, a pesar de que la empresa abonó las cantidades adeudadas con anterioridad al acto del juicio. La Sentencia establece que los pagos posteriores empresariales no pueden dejar sin efecto el dato objetivo de la existencia de un incumplimiento empresarial grave, constatado por la existencia de un retraso continuado, reiterado o persistente en el pago de la retribución.

### **Permiso de lactancia a disfrutar por el padre cuando la madre no trabaja.**

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid, de fecha 5 de octubre de 2015, establece que, en el caso de la lactancia, a diferencia del permiso de maternidad, al ser un permiso desvinculado del hecho biológico de la lactancia natural, y por tanto debe considerarse como un tiempo de cuidado a favor del hijo y como una medida conciliadora de la vida familiar y laboral tras el disfrute de la maternidad, por lo que sí es posible que el padre disfrute de dicho permiso de lactancia.

### **Readmisión de trabajador tras despido improcedente e incompatibilidad de salarios de tramitación y prestaciones de desempleo.**

La STS, de fecha 29 de marzo de 2016, dispone que el plazo de prescripción que tiene la empresa para reclamar de los trabajadores las cantidades correspondientes a la prestación de desempleo, indebidamente percibida por éstos e ingresada por aquélla a la entidad gestora, como consecuencia de la coincidencia de la prestación con el período de los salarios de tramitación abonados es la de cuatro años prevista en el artículo 45 de la Ley General de la Seguridad Social. La empresa sólo puede instar el reembolso a los trabajadores una vez ingresa en la entidad gestora la cantidad que ésta le ha reclamado en concepto de prestaciones indebidas por causa no imputable al trabajador. Es, por tanto, el ingreso por parte de la empresa de la citada cantidad lo que inicia el cómputo del plazo de prescripción de la acción.

## **FISCAL**

### **Imprescriptibilidad del derecho a obtener una devolución derivada de la ejecución de una resolución.**

La STS, de fecha 7 de junio de 2016, analiza un caso en el que el Tribunal Económico-Administrativo Central (TEAC) reconoció el derecho a obtener una devolución de ingresos indebidos y, transcurridos cuatro años desde la notificación de la resolución del TEAC, la Administración sostenía la prescripción del derecho a obtener dicha devolución. El Tribunal señala que en el presente caso no se trata de reclamar el derecho a obtener la devolución de un ingreso indebido, sino de hacer cumplir en sus estrictos términos las resoluciones firmes de los órganos administrativos, y siendo en este caso que existe un interés público distinto del que posee el propio contribuyente en que las resoluciones sean cumplidas, dicho derecho a la ejecución de la resolución no puede prescribir.

### **Motivación insuficiente de la culpabilidad.**

La Resolución del TEAC, de fecha 18 de febrero de 2016, dictada en unificación de criterio, rechaza el automatismo en las sanciones, indicando que la utilización de la expresión "*analizadas las circunstancias concurrentes la conducta del obligado tributario ha sido negligente sin que se aprecie ninguna causa de exoneración de la responsabilidad*" no supone motivar suficientemente el elemento subjetivo de la culpabilidad en una resolución sancionadora; bien al contrario, resulta una fórmula generalizada y estereotipada que no es motivación suficiente para acreditar la culpabilidad del presunto infractor.

### **OTRAS DISPOSICIONES LEGALES DE ESPECIAL TRASCENDENCIA**

Asimismo, recordamos que durante estos meses de mayo a agosto se han publicado las siguientes disposiciones legales, que por su especial trascendencia en la actividad empresarial entendemos importante citar:

- **Impuesto sobre Sociedades e Impuesto sobre la Renta de no Residentes.-** Orden HAP /871/2016, de 6 de junio, por la que se aprueban los modelos de declaración del Impuesto sobre Sociedades y del Impuesto sobre la Renta de no residentes correspondientes a establecimientos permanentes y a entidades en régimen de atribución de rentas constituidas en el extranjero con presencia en territorio español, para los períodos impositivos iniciados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2015, se dictan instrucciones relativas al procedimiento de declaración e ingreso y se establecen las condiciones generales y el procedimiento para su presentación electrónica, y se aprueba el documento normalizado de documentación específica de operaciones con personas o entidades vinculadas para entidades que cumplan los requisitos del artículo 101 de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades.

*El equipo profesional de Corporate Alia Abogados.*

La presente información es de carácter general, por lo que, dada la complejidad de los temas, los mismos deberían ser objeto de estudio individualizado, analizando caso por caso, para que pudiera servir de eventual orientación informativa para cualquier toma de decisiones que los lectores debieran adoptar.

Si desea dejar de recibir comunicados de Corporate Alia Abogados, por favor, envíe un correo electrónico a la dirección [abogados@corporatealia.com](mailto:abogados@corporatealia.com), indicando "Baja" en el campo "Asunto".