

CONSULTORIO LABORAL

DESPIDO OBJETIVO Y FORMA DE PAGO

! Me han comunicado el despido objetivo por causas económicas y me han consignado judicialmente la indemnización. ¿Es correcto?

La no puesta a disposición de la indemnización simultáneamente con la notificación del despido, con infracción del artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores puede suponer la improcedencia del despido con los efectos que recoge el art. 56 del ET. En el presente caso se plantea si la consignación en el juzgado de lo social es un medio idóneo para el pago.

La sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia entiende que el pago por consignación no se ajusta a la legalidad y determina la improcedencia del despido.

En la jurisprudencia del Tribunal Supremo se recogen las expresiones de «poner a disposición del trabajador, simultáneamente» esa indemnización. El verbo poner tiene como una de sus acepciones la de entregar, dar y, en este sentido, la emplea el legislador. La acción o efecto de disponer, es el de usar uno cualquiera de los derechos inherentes a la propiedad o disposición de los bienes como determina el Real Diccionario de la Lengua. Este poner a disposición lo matiza el legislador diciendo que la misma ha de hacerse al mismo tiempo. De acuerdo con esta interpretación gramatical se exige la entrega de la cantidad del que habla esa jurisprudencia.

El depósito judicial exige, al trabajador, la realización de trámites procesales para percibir la indemnización, lo que es incompatible con la simultaneidad que exige el art. 53 del ET y dicha puesta a disposición no parece medio apto para el cumplimiento de dicho requisito cuando a la empresa le bastaba ordenar, por ejemplo, una transferencia a la cuenta del trabajador.

Recientemente se ha dictado una sentencia por el Tribunal Supremo que recoge como válido el pago mediante pagaré, por ahora no se trata de jurisprudencia, pues es una única sentencia y habrá que ver el recorrido que tiene este criterio.

! **CATARINA CAPEÁNS AMENEDO** es letrada del departamento laboral de Iglesias Abogados

EL EXPERTO Almudena Sánchez García-Lomas

Tax manager 2.0

La figura del responsable fiscal resultará clave en la toma de decisiones de las compañías de manera imperativa. En una coyuntura cada vez más compleja, volátil y regulada, los departamentos de fiscalidad han de dar respuesta de forma proactiva a este contexto tan cambiante, tanto a nivel doméstico como internacional. Aquellas compañías que no evolucionen en este sentido dejarán de ser competitivas e inclusive atractivas para los consumidores e inversores. Por tanto, resulta imprescindible (obligatorio para algunas) que la función fiscal esté involucrada en la planificación de la estrategia de la empresa, aporte beneficios concretos en las decisiones que acompañan al negocio, resulte ágil y cuide la transparencia fiscal e imagen de la compañía.

Es un hecho cierto que la función fiscal está inmersa en un profundo cambio que los propios fiscalistas deben abanderar si quieren culminarlo resultando un activo estratégico de la compañía. Pero, ¿están preparados los departamentos de fiscalidad para responder de manera ágil a los retos a los que se enfrentan las compañías? A día de hoy, el responsable fiscal emplea hasta el 70 % de su tiempo en funciones tradicionales como el cumplimiento de las obligaciones tributarias y la elaboración de reportes de información para uso interno y externo. En el futuro, cobrará protagonismo su participación en la definición de la estrategia y se producirán cambios significativos en la manera de abordar otras tareas tradicionales como las relaciones con la Administración Tributaria, cada vez más colaborativas en aras a la transparencia o en el asesoramiento de las transacciones del día a día, que debe tornarse proactivo, anticipado e integrado.

Entre los distintos propulsores de esta evolución cabe destacar, además de la



transparencia, el buen gobierno y el control y gestión del riesgo, la internacionalización, la complejidad normativa, las ingentes obligaciones tributarias y la optimización de recursos, resultando que la conversión de la función fiscal está integrada en la de las demás funciones de la empresa.

El denominador común de todos estos aspectos es la necesidad de gestionar muchos datos para generar información de distinta índole (lo que algunos expertos han denominado el *data flow*), lo que implica automáticamente una necesidad de emplear de manera efectiva la tecnología hoy en día disponible. En consecuencia, el

proceso que hay que acometer de manera inexorable para triunfar en la transformación es el de la automatización tecnológica, base del director fiscal del futuro.

El responsable fiscal que tendrá también, por tanto, que ser o contar en su equipo con un experto analista y de las tecnologías de la información. En definitiva, la transformación digital de la función fiscal resultará imprescindible para llegar al Tax Manager 2.0.

! **Almudena Sánchez García-Lomas** es directora regional sur de Finance & Innovation Performance de Ayming

CONSULTORIO EMPRESARIAL

INSPECCIÓN EN EL CENTRO DE TRABAJO

Según el artículo 13.1 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los inspectores de trabajo, en el ejercicio de sus funciones, tienen el carácter de autoridad pública y están facultados para entrar libremente en cualquier momento y sin previo aviso en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo. Si el centro sometido a inspección coincide con el domicilio de una persona física, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial.

Además, al efectuar una visita de inspección, deberán identificarse documental y comunicar su presencia al empresario o a su representante o persona inspec-

! ¿Puede un inspector de trabajo entrar libremente en mi empresa?

cionada, a menos que consideren que dicha identificación y comunicación puedan perjudicar el éxito de sus funciones.

De ello se desprende que no es necesario preaviso y tampoco la identificación, inicialmente, del inspector actuante. La finalidad es «coger por sorpresa» a las empresas para evitar que procedan a normalizar su situación y dar una buena imagen al inspector.

Diversas sentencias se han pronunciado con respecto a si estas actitudes pueden provocar indefensión del sujeto inspeccionado. La doctrina general es que esta facultad de los inspectores debe utilizarse de forma restrictiva y suficientemente fundada, acce-

diendo de incógnito a los centros de trabajo, pero la norma no establece limitaciones y permite que estos puedan considerar que una comunicación previa haría peligrar la actuación inspectora. Ello no conculca derechos constitucionales ni implica presunción de irregularidad. Lo que se persigue es que las labores de comprobación se desarrollen dentro de lo que vendría a ser el cauce normal de la actividad empresarial, siempre manteniendo el deber de sigilo y el respeto en el trato tanto con el empresario como con los trabajadores.

Cuestión bien distinta es si la actividad se desarrolla en el domicilio particular. Como bien ha

recogido el artículo indicado, se requiere de consentimiento expreso o autorización judicial. De lo contrario, se atenderá contra lo establecido en el art. 18.2 de la Constitución, por el cual «el domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin el consentimiento del titular o resolución judicial, salvo flagrante delito».

Por tanto, los inspectores de trabajo tienen potestad para entrar libremente, en cualquier momento y sin previo aviso en cualquier centro de trabajo, siempre que no se trate de un domicilio particular.

! **CARUNCHO, TOMÉ & JUDEL** Abogados y asesores fiscales. Miembro de HISPAAJURIS. www.caruncho-tome-judel.es