



Apuntes

Una necesaria reforma de la extinción de mutuo acuerdo del contrato de trabajo

IÑIGO SAGARDOY DE SIMÓN

Apuntes 2024/18

Julio de 2024

fedea

Las opiniones recogidas en este documento son las de sus autores y no coinciden necesariamente con las de Fedea.

Una necesaria reforma de la extinción de mutuo acuerdo del contrato de trabajo

Iñigo Sagardoy de Simón

Sagardoy Abogados
Catedrático de Derecho del Trabajo
Universidad Francisco de Vitoria

El número de despidos (de todo tipo) que se realizó en España en el 2022, según los últimos datos disponibles del Ministerio de Trabajo, fue de 528.413. La gran mayoría de ellos (casi un 80%) lo fueron en contratos de carácter indefinido.

De estos despidos, 126.188 trabajadores afectados (23% del total) acudieron a los tribunales del orden social, resolviéndose los mismos un 42 % por conciliación judicial y un 30% por sentencia judicial, dando o no (total o parcialmente) la razón al trabajador demandante. El resto de los casos se resolvieron por desistimiento u otras causas.

Finalmente, en lo que se refiere a conciliaciones extrajudiciales (mediante sistemas oficiales de mediación, arbitraje y conciliación), de ámbito individual, en el año 2022, según estadísticas igualmente del Ministerio de Trabajo, se celebraron 223.000, de las cuales 118.000 resultaron con avenencia, derivando un pago de algún tipo de indemnización.

Teniendo en cuenta que el despido disciplinario está configurado en nuestro ordenamiento español como una causa tasada de extinción unilateral del contrato de trabajo por un incumplimiento grave y culpable del trabajador; y que el despido objetivo tiene, igualmente, unas causas muy concretas en el ordenamiento laboral, con un procedimiento formal complejo, resultan, a primera vista, llamativas las cifras que hemos señalado anteriormente, sobre todo resaltando las referidas al número de conciliaciones extrajudiciales que se realizan en España.

Pudieran existir varias razones que explican estos números, pero no cabe duda de que una de ellas, desde el punto de vista de aplicación práctica, sería la utilización de la vía del despido para la extinción de contratos que en principio debería realizarse mediante el mutuo acuerdo y que, por razones de índole tributaria o de prestaciones por desempleo, se articulan mediante este instrumento legal del despido, que no obedece a la verdadera causa extintiva.

Como ha resaltado acertadamente la OCDE en su reciente recomendación para España para la mejora del mercado laboral, respecto a las terminaciones por mutuo acuerdo, *“en España es bastante difícil en comparación con otros países de la OCDE. A diferencia de muchos otros países de la OCDE, los trabajadores que rescinden su contrato de mutuo acuerdo no tienen derecho a prestaciones por desempleo en España y no pueden acceder fácilmente a los servicios públicos”* (de empleo). De ahí que la praxis nos demuestre que una terminación de contrato que hipotéticamente debiera ser canalizada legalmente por la vía del mutuo acuerdo, lo termine siendo por un despido cuya causa es diametralmente distinta.

En efecto, el artículo 49.1 a) del Estatuto de los Trabajadores establece, como primera causa de extinción del contrato de trabajo, el mutuo acuerdo entre las partes. Se trata de una causa extintiva que obedece a la lógica de la naturaleza acordada del contrato, dado que las partes libremente pueden extinguir lo que inicialmente configuraron como relación laboral. No existe causa necesaria alguna para alcanzar este pacto extintivo, al igual que el ordenamiento laboral tampoco prevé un procedimiento concreto para la validez y legitimación de este. Lógicamente operarán las limitaciones propias del derecho de obligaciones, referidas a la nulidad de este tipo de acuerdos cuando exista fraude de ley, abuso de confianza, vicio del consentimiento u otra causa propia susceptible de causar la nulidad de un contrato.

Los efectos de un acuerdo de esta naturaleza, formal y materialmente válido, serán la extinción del contrato y las condiciones que delimitan dicha extinción. En este sentido, se ha considerado por la doctrina jurisprudencial, que tanto en relación con los efectos económicos como en relación con las condiciones temporales de la extinción, las partes pueden llegar a los acuerdos que estimen oportunos siempre y cuando el acuerdo sea ajustado a derecho, es decir, que no sea contrario a una norma imperativa, al orden público o en perjuicio de un tercero; o que no contenga una renuncia anticipada de los derechos del trabajador, ex art. 3.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Ahora bien, a diferencia de otras figuras extintivas como el despido, frente a estas facilidades en su formalización, la extinción de mutuo acuerdo del contrato de trabajo colisiona con dos instituciones básicas que le impiden en la práctica generalizar su uso -como señalábamos anteriormente-. Una se debe a la aplicación del ordenamiento tributario español, en el supuesto de que el mutuo acuerdo lleve aparejado indemnizaciones o contraprestaciones económicas por el cese. El otro, el derivado de la protección por desempleo.

Comenzando por el primero, conviene señalar que el artículo 7. e) de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (LIRPF), establece como exenta, la renta que se derive de *“las indemnizaciones por despido o cese del trabajador, en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, en los supuestos de despidos colectivos realizados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o producidos por las causas previstas en la letra c) del artículo 52 del citado Estatuto, siempre que, en ambos casos, se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente.

El importe de la indemnización exenta a que se refiere esta letra tendrá como límite la cantidad de 180.000 euros.”

Ello hace que no se consideren amparadas por la exención, estando por tanto plenamente sujetas al impuesto y debiendo declararse íntegramente, las indemnizaciones establecidas en virtud de convenio, pacto o contrato; y en general, las cantidades que, en su caso, se perciban como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo, por cualquier causa distinta del despido o cese del trabajador o para la que no esté establecido con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores, ni en sus normas de desarrollo, el derecho del trabajador a percibir indemnización.

A pesar de ello, el artículo 18.2 de la LIRPF, establece un régimen beneficioso de reducción del 30 por 100 por estar incluido el supuesto de compensación económica en extinción de mutuo acuerdo, dada su naturaleza irregular, y siempre que dicho importe se haya calculado en base a la antigüedad, con un plazo de generación superior a dos años.

Se observa, por tanto, como desde el ámbito tributario, las compensaciones económicas o indemnizaciones en supuestos de mutuo acuerdo de extinción de la relación laboral entre empresario y trabajador, aparecen claramente penalizadas.

Más de lo mismo ocurre si pasamos al plano de las prestaciones por desempleo.

En efecto, el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, establece en su artículo 267, refiriéndose a la situación legal de desempleo (que da derecho a la prestación por desempleo), numerosas causas que lo acreditan, entre las que no se encuentra la extinción de la relación laboral por mutuo acuerdo. Ello hace que un pacto de esta naturaleza no permita el acceso a prestaciones ordinarias de desempleo, como sí lo pudiera hacer un despido, lo que provoca en multitud de ocasiones la ya conocida práctica de “arreglar los papeles del paro”, simulando un despido, cuando en realidad de lo que se trata es de una dimisión o una extinción acordada, con o sin compensación.

Además de lo anterior no hay que olvidar que realizar este tipo de prácticas pueden conllevar unas elevadas multas de carácter administrativo. Las multas mínimas por pactar un falso despido con un asalariado ascienden a 7.500 euros, y pueden llegar a los 225.000 si estos acuerdos fraudulentos se realizan con un número más alto de trabajadores.

Así se establece en artículo 23.1 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba la Ley Sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), donde se considera como infracción muy grave *“efectuar declaraciones, facilitar, comunicar o consignar datos falsos o inexactos que den lugar a que las personas trabajadoras obtengan o disfruten indebidamente de prestaciones, así como la connivencia con los asalariados para eludir el cumplimiento de las obligaciones que a cualquiera de ellos corresponda en materia de prestaciones.”*

Finalmente, en el orden penal, también existen consecuencias graves, dado que según el Código Penal (L.O. 10/1995 de 23 de noviembre), este tipo de prácticas podrían conllevar, incluso, penas de prisión de entre seis meses y tres años para todos aquellos que obtengan, *“para sí o para otro, el disfrute de prestaciones del Sistema de la Seguridad Social, o facilite a otros su obtención, por medio del error provocado mediante la simulación.”* (artículo 307 ter.).

A la vista de todo lo expuesto, merecería la pena explorar la posibilidad de reformar el régimen legal (tributario y de prestaciones) de la terminación del contrato de trabajo de mutuo acuerdo. Una institución que, con las debidas cautelas, tiene mucho mayor recorrido que el actual, refleja mejor la verdadera realidad de las salidas en el mercado laboral, contribuiría a su dinamización, y a evitar formalidades (o incluso fraudes) innecesarios, a la par que aliviaría tramitaciones judiciales y/o procesales innecesarias.

Una reforma relativamente sencilla, como lo es la formalidad de los pactos de mutuo acuerdo que, con las protecciones adecuadas, sería muy bienvenida en el mercado laboral español.