

enominforma

Actualidad social, laboral, fiscal y jurídica
Junio 2016



Copyright © 2016 Endalia, S.L. Todos los derechos reservados.

Este documento contiene información propietaria de Endalia, S.L. Se emite con el único propósito de informar proyectos Endalia, por lo que no se ofrece ninguna garantía explícita o implícita. Ninguna parte de esta publicación puede ser utilizada para cualquier otro propósito, y no debe ser reproducida, copiada, adaptada, divulgada, distribuida, transmitida, almacenada en un sistema de recuperación o traducida a cualquier lenguaje del ser humano o de programación, en cualquier forma, por cualesquiera medios, por entero o en parte, sin el consentimiento previo por escrito de Endalia, S.L.

Algunos productos o compañías que se mencionan son marcas de sus respectivos propietarios.



Actualidad social

RÉGIMEN DE COLABORACIÓN VOLUNTARIA DE LA EMPRESAS

El artículo 102 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, permite la colaboración voluntaria del empresario en la gestión de la Seguridad Social únicamente en lo referente a determinadas prestaciones y cuando, además, la empresa cumpla unos requisitos precisos que garanticen la prestación de servicios que el empresario asume.

La colaboración voluntaria de la empresa en la gestión, a diferencia de lo que sucede con la colaboración obligatoria, altera sustancialmente la relación jurídica de Seguridad Social; y es que, mediante este mecanismo, a la empresa se le permite no asumir la obligación de cotización respecto a determinadas contingencias, recayendo la responsabilidad exclusiva sobre las mismas en la propia empresa, sin que, en consecuencia, opere el traslado de la responsabilidad a la Entidad gestora. En definitiva, la colaboración voluntaria supone que la empresa es la obligada al pago de las prestaciones, no como simple pago material, sino como responsabilidad derivada de la obligación que contrae.

El artículo 102 en su párrafo primero regula las distintas modalidades de colaboración de las empresas con la Seguridad Social:

- a) Asumiendo directamente el pago, a su cargo, de las prestaciones por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las prestaciones de asistencia sanitaria y recuperación profesional, incluido el subsidio consiguiente que corresponda durante la indicada situación.
- b) Asumiendo directamente el pago, a su cargo, de las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, en las condiciones que establezca el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- c) Pagando a sus trabajadores, a cargo de la entidad gestora o mutua obligada, las prestaciones económicas por incapacidad temporal, así como las demás que puedan determinarse reglamentariamente.

Existe, por tanto, una misma prestación: la económica, derivada de la incapacidad temporal que puede ser objeto tanto de la colaboración obligatoria como de la voluntaria. Siendo las dos incompatibles, por ser de naturaleza radicalmente diferente, lo que la Ley permite es que el empresario que reúna los requisitos necesarios pueda optar por la colaboración voluntaria para tal contingencia, asumiendo no sólo la obligación de pago, sino, en su conjunto, la responsabilidad total de la prestación; de no hacerlo así, se produce la colaboración obligatoria.

Las ventajas que aporta al empresario acogerse a esta forma de colaboración se regulan en el citado artículo anteriormente. La primera consiste en no ingresar la parte de la cuota correspondiente a las prestaciones sanitarias y económicas por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional. La segunda consiste en la reducción de la cuota que le correspondería satisfacer de no existir la colaboración, mediante la colaboración de un coeficiente que fija anualmente el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En la Orden de 25 de noviembre de 1966, por la que se regula la colaboración de las empresas en la gestión del Régimen General de la Seguridad Social, en la sección cuarta (sección añadida al capítulo II, por la disposición adicional vigésima de la Orden de 18 de enero de 1993) en su artículo 15. bis se regula la formulación de la opción de acogimiento a la colaboración voluntaria:

- Los empresarios que deseen acogerse a la modalidad de colaboración deberán solicitar esta opción ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, o ante la Administración donde se hubiera solicitado la apertura de la cuenta de cotización.
- La opción para colaborar voluntariamente en la gestión del pago del subsidio de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes o, en su caso, la renuncia a la colaboración que se venía ejerciendo, afectará a la totalidad de los trabajadores de la Empresa, con independencia de que figuren en distintas cuentas de cotización.
- La Tesorería General de la Seguridad Social remitirá al Instituto Nacional de la Seguridad



Social, así como al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, relación de las Empresas que hayan optado por acogerse a la modalidad de colaboración voluntaria en esta sección, así como, en su caso, de aquéllas que hayan renunciado a la colaboración ejercida con anterioridad.

En el artículo 15. ter del mismo cuerpo legal (actualizado por la Orden 20 de abril de 1998 por la que se modifica la Orden de 25 de noviembre de 1966 que regula la colaboración de las empresas en la gestión del régimen general de la Seguridad Social) recoge los derechos y obligaciones de las empresas que se acogen a esta forma de colaboración.

Anteriormente, se han mencionado las ventajas que aporta esta colaboración voluntaria a las empresas, a continuación, se detallan las obligaciones que asumen las empresas, son las siguientes:

1. Asumir directamente y a su cargo el pago de la prestación económica de la incapacidad temporal de sus trabajadores, sin que exista posibilidad de que esta obligación pueda ser cedida, transmitida o asegurada con terceros.
2. En el caso de que existan excedentes económicos deben ser destinados a la denominada "reserva de estabilización".
3. En el caso de que tras la aplicación a la "reserva de estabilización" aún queden excedentes sobrantes, deberán ser aplicados a la mejora de las prestaciones.
4. Se debe informar semestralmente a los representantes legales de los trabajadores, de cómo han sido empleadas las cantidades deducidas de la cuota de Seguridad Social.
5. Las operaciones económicas consecuencia de esta colaboración voluntaria, deben quedar reflejadas en una cuenta específica al efecto en la contabilidad de la empresa.

Finalmente, las infracciones y sanciones concernientes a esta materia aparecen recogidas en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, siendo calificadas las infracciones como leves, graves y muy graves. En los artículos 30, 31 y 32 respectivamente.

Son infracciones leves:

1. No llevar en orden y al día la documentación reglamentariamente exigida.
2. No dar cuenta, semestralmente, al comité de empresa de la aplicación de las cantidades percibidas para el ejercicio de la colaboración.

Son infracciones graves:

3. No mantener las instalaciones sanitarias propias en las condiciones exigidas para la prestación de la asistencia.
4. No coordinar la prestación de asistencia sanitaria con los servicios sanitarios de la Seguridad Social.
5. Prestar la asistencia sanitaria con personal ajeno a los servicios de la Seguridad Social, salvo autorización al efecto.
6. Conceder prestaciones en tiempo, cuantía o forma distintos a los reglamentariamente establecidos.
7. No ingresar las aportaciones establecidas para el sostenimiento de los Servicios comunes.
8. No llevar en su contabilidad una cuenta específica que recoja todas las operaciones relativas a la colaboración.

Son infracciones muy graves:

1. Ejercer las funciones propias del objeto de la colaboración sin previa autorización.
2. Continuar en el ejercicio de la colaboración después de la pérdida de los requisitos mínimos exigibles.
3. Destinar los excedentes de la colaboración a fines distintos de la mejora de las prestaciones.
4. No aplicar a los fines exclusivos de la colaboración, incluyendo en ella la mejora de las prestaciones, las cantidades deducidas de la cuota reglamentaria.

Los principios informadores de la gestión de la Seguridad Social, que fundamentan la colaboración voluntaria de las empresas son el principio de unidad de gestión y de la pluralidad de entes gestoras, principio de participación en la gestión y ausencia de ánimo de lucro.





Actualidad laboral

EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR

Aunque con carácter general sea la empresa la que extingue el contrato, también se puede finalizar la relación laboral a instancia del trabajador.

En efecto, el empleado, tanto si es a consecuencia de incumplimientos empresariales, como por aceptar otro puesto, puede extinguir el contrato y para eso tiene diferentes mecanismos que le otorga el Estatuto de los trabajadores. A continuación, haremos un breve repaso de cada uno de ellos ya que es importante conocer las opciones que existen cuando es el trabajador el que se quiere desvincular de la empresa:

Dimisión voluntaria

Es la más común, está contemplada en el artículo 49.d LET, se utiliza generalmente cuando el trabajador tiene otra oferta de empleo. En este caso, el **trabajador deberá preavisar** dentro de un plazo, generalmente de 15 días, pero puede ser modificado por el convenio colectivo, incluso puede estar pactado por contrato individual, en este último caso, no podrá ser superior al plazo impuesto por el convenio.

Si el trabajador no preavisa, **se podrá descontar de la liquidación el importe** correspondiente.

Cabe distinguir aquí la dimisión de la figura del abandono, si bien ambas presentan los mismos efectos jurídicos. La dimisión se produce cuando el trabajador de forma clara y fehaciente, generalmente por escrito **manifiesta su intención** de extinguir el contrato. En cambio, el abandono se produce (o se entiende) cuando el trabajador ha tenido un comportamiento inequívoco, pero no lo ha comunicado, por ejemplo, la no reincorporación tras un periodo de suspensión de contrato.

Respecto a la liquidación, el trabajador tendrá derecho al **abono de todas las cantidades devengadas** durante el tiempo que se ha mantenido la relación laboral vigente, es decir, vacaciones devengadas y no disfrutadas y la parte proporcional de las pagas extraordinarias si no las lleva prorrateadas.

Evidentemente no tendrá derecho a indemnización por finalización de contrato ni por despido. Respecto a desempleo, según el artículo 267 LGSS no se consideraría que el trabajador que ha dimitido por su voluntad y sin causa imputable al empresario este en “situación legal de desempleo”, por tanto, **no tendría derecho a la prestación** aun teniendo cubierto el periodo de carencia exigido.

Desde el aviso del trabajador hasta la fecha efectiva de su baja **permanece vigente la relación laboral** y los derechos y deberes para cada una de las partes, de hecho, el trabajador puede reconsiderar su decisión. En el supuesto de que el trabajador cambie de opinión la empresa está obligada a aceptar esa retractación, si no lo hace, se considerará despido.



Extinción por modificación sustancial de condiciones de trabajo o movilidad geográfica

El artículo 41 LET prevé que el empresario, dentro de su ámbito de dirección, puede realizar modificaciones sustanciales del contrato de trabajo cuando “existan probadas razones técnicas, organizativas, productivas o económicas”. Adicionalmente, en el párrafo 3 del mismo artículo establece que el trabajador tendrá derecho, si resultase perjudicado por esta modificación, a extinguir el contrato teniendo derecho a **una indemnización de 20 días** por año trabajado con un máximo de nueve meses.

En caso de que la modificación se refiera a movilidad geográfica que exija cambio de domicilio del trabajador, este tendrá derecho a la misma indemnización que en el párrafo anterior, pero con un máximo de doce meses.

Sin perjuicio de que, posteriormente, el trabajador pueda tomar esta decisión, también puede **impugnar la decisión empresarial** ante la jurisdicción social competente. No obstante, hasta la sentencia correspondiente, el trabajador deberá acatar la decisión empresarial.





Extinción por incumplimiento contractual del empresario

Cuando exista un incumplimiento empresarial o un comportamiento grave y culpable, el trabajador podrá solicitar la extinción percibiendo una indemnización equivalente a la de despido improcedente

En el artículo 50 LET se determinan las causas que abren esta vía al trabajador. En primer lugar, hay que distinguir las modificaciones sustanciales de contrato basadas en el artículo 41 mencionadas anteriormente, de aquellas otras **modificaciones que menoscaben la dignidad** del trabajador o afecten a sus derechos fundamentales.

Establecer una línea divisoria es complejo, pero la jurisprudencia ya ha declarado la existencia de ciertos requisitos para acreditar ese menoscabo en la dignidad del trabajador:

- Sustancial: Se exige que la modificación afecte a uno de los pilares de la relación laboral, se tendrá en cuenta el alcance temporal, la modificación concreta, compensaciones, etc...
- Grave: Incumpla condiciones pactadas e impidan el desarrollo profesional
- Voluntaria: Debe mostrarse una conducta empresarial clara de incumplimiento.

No obstante, cada caso concreto exigirá un análisis en profundidad ya que no hay ningún criterio cuantitativo ni objetivo.

En segundo lugar, el trabajador también podrá extinguir el contrato al amparo del art. 50 LET cuando se produzcan **retrasos continuados o impagos**

Nuevamente ha sido la jurisprudencia la que ha concretado los criterios, arguyendo que haya una afectación patrimonial del trabajador, que además "pueda afectar a su propia subsistencia y a la de las

personas que de él dependieran" (STS 1313/2016 de 24 de febrero). No obstante, se considera causa suficiente si la empresa adeuda tres o más salarios en el momento de presentar la demanda

Hay que tener en cuenta que las dificultades económicas no pueden ser causa para justificar estos impagos ya que el trabajador es ajeno a los riesgos empresariales. Además, tampoco serán válidos documentos donde el trabajador reconozca y firme no querer percibir salario (artículo 3.5 LET, "los trabajadores no pueden disponer válidamente de aquellos derechos reconocidos por disposiciones legales").

En tercer lugar, y, por último, se podrá aplicar este artículo siempre que se produzca algún incumplimiento grave y evidente. Por ejemplo, acoso, mobbing, negarse a reincorporar al trabajador cuando una sentencia reconozca su derecho a no aceptar las modificaciones sustanciales o la falta de ocupación efectiva (salvo que sea por causa de fuerza mayor).

En estos casos, para que el contrato se extinga, el trabajador deberá pedirlo por vía judicial (es competente la jurisdicción social) con un plazo de un año desde la decisión empresarial.

Un apunte importante aquí es que mientras se resuelva, el trabajador tendrá que seguir prestando servicios, pudiendo considerarse abandono, salvo supuestos donde se afecten derechos fundamentales del mismo. Cuando así sea, se podrá hacer uso de alguna de las medidas cautelares del artículo 180 LRJS que permite el artículo 79.3 de la misma ley, debiendo la empresa mantener las cotizaciones y el abono de salario, sin perjuicio de los haberse que se devengasen posteriormente de la sentencia.





EFFECTOS DE LA DECLARACION DE NULIDAD DE DESPIDO SOBRE EL IRPF

La sentencia judicial que declare la nulidad del despido obliga a la empresa a restituir al trabajador en los mismos términos y condiciones que tenía anteriormente al despido, debiendo abonarle los salarios de tramitación, es decir, todos aquellos salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de la sentencia. Si se produjese la impugnación de dicha sentencia de primera instancia no impediría la reincorporación, que se deberá ejecutar de forma provisional hasta que la sentencia sea firme

La Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en su artículo 108.2 establece una serie de causas “cerradas” para que un despido sea declarado nulo:

- Cuando el despido tenga *“como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución (...) o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas”*
- El de los trabajadores durante los periodos de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, adopción, acogimiento etc...
- El de las trabajadoras embarazadas, así como aquellos trabajadores que estén de excedencia en los términos del artículo 37 LET y las trabajadoras víctimas de género *“por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.”*

También se declarará despido nulo cuando el empresario no haya realizado el periodo de consultas o entregado la documentación prevista del artículo 51.2 LET en los despidos colectivos. (Artículo 124.13 LRJS).

De igual forma que el empresario está obligado a abonar los salarios de tramitación, el trabajador reincorporado tendrá que devolver la indemnización percibida en el momento de la extinción del contrato.

A efectos de Impuesto sobre la renta de personas físicas, esta devolución de indemnización no tiene efectos, ya que hay que recordar que está exenta, si bien con los límites legalmente establecidos en el ET y, en todo caso 180.000 € (DF 6ª Ley 26/2014, de 27 de noviembre que modifica el artículo 7 de la ley 35/2006 de IRPF).

Aquí se plantea la cuestión de cómo deben tributar esos salarios abonados por el empresario en el momento de la reincorporación.

El artículo 17.1 LIRPF define como rendimientos de trabajo “todas las contraprestaciones o utilidades, cualquiera que sea su denominación o naturaleza, dinerarias o en especie, que deriven, directa o indirectamente, del trabajo personal o de la relación laboral o estatutaria y no tengan el carácter de rendimientos de actividades económicas”. En consecuencia, estos salarios serán considerados rendimientos y estarán sujetos a retención.

Con carácter general, estos rendimientos se deberán imputar el periodo de devengo correspondiente, es decir, al año fiscal, no obstante esta misma ley establece unas normas especiales para la imputación temporal en el artículo 14.2: *“Cuando no se hubiera satisfecho la totalidad o parte de una renta, por encontrarse pendiente de resolución judicial la determinación del derecho a su percepción o su cuantía, los importes no satisfechos se imputarán al período impositivo en que aquella adquiera firmeza”*.

Por tanto, no solo se deberán imputar al periodo impositivo en que la sentencia sea firme, sino que tampoco tendrán la consideración de atrasos, salvo que estos salarios se abonen en un periodo impositivo o año fiscal posterior al de la sentencia.

Existe otro supuesto a tener en cuenta, el de los trabajadores despedidos a los que se les ha reconocido la nulidad del despido, pero es imposible su readmisión, por ejemplo, porque la empresa ha cerrado. En estos casos, el artículo 281.1 LRJS prevé que el juez mediante auto, en un plazo de tres días, puede declarar extinguida la relación laboral y acordar que se abone al trabajador las percepciones del artículo 56.1 y 2 LET, es decir, la indemnización por despido improcedente y los salarios de tramitación correspondientes.

Adicionalmente, el juez podrá establecer en este mismo auto una indemnización por los perjuicios de la no readmisión de hasta quince días de salarios por año de servicio y un máximo de doce mensualidades.

De nuevo, a efectos de tributación, los salarios se imputarán al periodo impositivo del auto sin tener la consideración de salarios y las indemnizaciones estarán exentas en los límites mencionados anteriormente.



Suponiendo que la indemnización supere estos límites (indemnización máxima del LET o 180.000 €) estará sujeta calificándose como rendimiento de trabajo, pero pudiendo aplicarse la reducción prevista en el artículo 18.2 LIRPF que permite aplicar un 30 % cuando los rendimientos tengan “un periodo de generación superior a dos años (...) o aquellos que se califiquen reglamentariamente como obtenidos de forma notoriamente irregular”.

En efecto, como deriva de la extinción de un contrato, el periodo de generación se entiende como el número de años que el trabajador ha estado prestando sus servicios. No obstante, si en los cinco años anteriores el trabajador ya se ha beneficiado de esta reducción por otros conceptos (por ejemplo, un bonus, premio de permanencia...) no podrá aplicarse este descuento en la indemnización.





Actualidad fiscal

EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS: LAS RENTAS EXENTAS

Entrando en el tramo final de presentación del impuesto de la renta de las personas físicas del mes de mayo vamos a realizar un pequeño repaso al impuesto que grava a la totalidad de las personas físicas que perciben rentas. El Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (en adelante, IRPF) grava una manifestación directa de capacidad económica, como es la obtención de renta por los contribuyentes. Se trata de una distinción que se ha consolidado en la normativa interna de la mayoría de los países, como ocurre en España, donde, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año, se estructuran los ingresos fiscales del Estado en base a esta doble clasificación: directos e indirectos.

El IRPF es un tributo de carácter personal y directo que grava la capacidad económica total de las personas residentes en España, que se denominan contribuyentes, cuyas principales características son:

- Grava la renta de las personas físicas en los términos previstos en la ley, según los principios de igualdad, generalidad y progresividad, y de acuerdo con las circunstancias personales y familiares de tales personas.
- El objeto del impuesto está constituido por la totalidad de la renta, esto es, la totalidad de los rendimientos, ganancias y pérdidas patrimoniales, así como las imputaciones de renta que se establecen por la ley, y tanto las de fuente española como extranjera («renta mundial»). Su determinación se efectúa, normalmente, con carácter anual, mediante la aplicación de normas específicas para cada categoría de renta. Una vez determinados los rendimientos, las ganancias o pérdidas patrimoniales, y las imputaciones de renta, todos ellos se integran y compensan para el cálculo de la base imponible.
- Es un impuesto progresivo al aplicarse una tarifa o escala con tipos crecientes a la base liquidable general del contribuyente, pero reduciendo la cuota íntegra así obtenida en el importe resultante de aplicar la misma tarifa al mínimo personal y familiar (que tributa así a tipo cero).
- La tarifa tiene un tramo estatal y otro autonómico; este último puede ser distinto para cada Comunidad Autónoma.
- Como en la práctica totalidad de los impuestos estatales, y sin perjuicio de las facultades de la Administración tributaria para su comprobación e investigación, en el IRPF rige el sistema de autoliquidación por el contribuyente.

RENTAS EXENTAS

El hecho imponible es el presupuesto de hecho cuya realización origina el nacimiento de la obligación tributaria. No obstante, la ley puede delimitarlo mediante dos instrumentos:

- Excluir del hecho imponible determinados supuestos, de forma que este, por voluntad legal, no llegue a producirse (no sujeción).
- Impedir que nazca la obligación tributaria, aunque el hecho imponible se haya producido (exención). De esta manera, determinadas rentas, a pesar de constituir un verdadero índice de capacidad económica y producir el hecho imponible del impuesto, no se les hace tributar.

El artículo 7 de la Ley del IRPF, contiene una relación, que pretende ser exhaustiva, de todas las rentas que se consideran exentas. De este modo, no cabe invocar la exención de ningún supuesto no calificado de forma expresa como tal, salvo que se incorpore en otro precepto de la LIRPF o en otra ley.

Podemos inducir que las rentas exentas son aquellas sobre las que no hay obligación tributaria, aunque se haya producido el hecho imponible. Las rentas exentas se determinan expresamente por la Ley y pueden basarse en razones políticas, económicas o personales. El legislador trata de proteger fiscalmente a dichas rentas.



CATALOGO DE RENTAS EXENTAS

A continuación, vamos a realizar un breve repaso de las rentas exentas de IRPF:

- Las prestaciones públicas extraordinarias y pensiones por actos de terrorismo: Se considera como renta exenta del IRPF a cualquier indemnización o ayuda percibida del Estado con motivo de haber sufrido un atentado terrorista, ya la reciba el propio damnificado como sus familiares.
- Las ayudas a los afectados por el VIH: Se consideran rentas exentas del IRPF, todas las ayudas por actuaciones del Sistema Sanitario Público percibidas por los afectados de SIDA. Pueden tratarse de indemnizaciones a tanto alzado o ayudas mensuales.
- Las pensiones por lesiones o mutilaciones sufridas en la Guerra Civil: Se considerarán rentas exentas, únicamente, las pensiones reconocidas en favor de aquellas personas que sufrieron lesiones o mutilaciones como consecuencia de la Guerra Civil, no las reconocidas a favor de otras personas.
- Las indemnizaciones por responsabilidad civil y seguros de accidente: Serán rentas exentas del IRPF las indemnizaciones como consecuencia de responsabilidad civil por daños personales, en la cuantía legal o judicialmente reconocida. Se considerarán, del mismo modo, como rentas exentas las indemnizaciones derivadas de contratos de seguros de accidentes. La indemnización debe percibirse por haber sufrido cualquier tipo de daños personales, físicos, psíquicos o morales, incluyendo los daños al honor de las personas.
- Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador: Este apartado es dependiente de la legislación laboral. Para el año 2016, se considerarán rentas exentas las indemnizaciones por despido o cese del trabajador en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores, con el límite de 180.000€. Este límite que se añade como novedad en 2016, es aplicable a los despidos producidos desde el 1 de agosto de 2014. Pero en los despidos que deriven de ERE (expedientes de regulación de empleo) o en los despidos colectivos, la modificación del límite no es aplicable si el expediente se ha aprobado o el despido colectivo se ha iniciado en fecha anterior. En este apartado nos podemos encontrar con diferentes situaciones que resumimos en la siguiente tabla:

Cese del trabajador por causas justas	El trabajador solicita la extinción de su contrato de trabajo, justificándose con una serie de causas justas (modificaciones de las condiciones del contrato, falta de pago, etc.) y no por simple voluntad o capricho del trabajador. Estas causas se encuentran previstas en el Estatuto de los Trabajadores.
Despido disciplinario	<p>Despido procedente: por decisión del empresario, a causa de un incumplimiento grave del trabajador. El empresario no está obligado a satisfacer ninguna indemnización, por lo que cualquier cantidad que perciba el trabajador está sujeta al IRPF y sometida a retención.</p> <p>Despido improcedente: por decisión del empresario, sin acreditar ningún motivo de los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Para calcular la parte de la indemnización que se encuentra exenta hay que acudir a la norma laboral.</p> <p>Despido nulo: supone la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios que se dejaron de percibir.</p> <p>Personal de alta dirección: estas indemnizaciones se encuentran totalmente gravadas, ya que no existe límite legal.</p>



Otras relaciones laborales especiales: En estos casos si que existe una indemnización obligatoria prevista, la cual se encuentra exenta de tributar por el IRPF.

Despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas, productivas o de fuerza mayor	La indemnización prevista es de 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades. Sin embargo, la indemnización exenta de tributar por el IRPF es la misma que la de los despidos improcedentes.
---	--

Extinción por causas objetivas	La indemnización prevista es de 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades. Sin embargo, la indemnización exenta de tributar por el IRPF es la misma que la de los despidos improcedentes.
--------------------------------	--

Prejubilación	Los incentivos recibidos por el trabajador hasta la jubilación no están exentos de tributar por el IRPF.
---------------	--

Indemnización por muerte, jubilación o incapacidad del empresario	La cuantía exenta de tributar por el IRPF es la correspondiente a 1 mes de salario.
---	---

Indemnización adicional en el supuesto de no readmisión del trabajador despedido improcedentemente	La norma prevé la posibilidad de que el juez acuerde una indemnización adicional de 15 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades. Esta renta estaría exenta de tributar por el IRPF.
--	--

Traslados	Si el trabajador acepta el traslado forzoso y recibe una compensación económica, ésta se encontrará exenta de tributar por el IRPF. Si el trabajador no acepta el traslado forzoso y se extingue el contrato, tendrá derecho a percibir una indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades, la cual se encontraría exenta de tributar por el IRPF.
-----------	---

Contratos temporales	A la finalización del contrato, el trabajador tiene derecho a una indemnización de 12 días de salario por año trabajado. Esta indemnización no se encuentra exenta del IRPF ya que, la causa no es el despido o cese, sino la expiración del contrato.
----------------------	--

- Las prestaciones por invalidez de la Seguridad Social y Mutualidades de Previsión Social alternativas al régimen especial de autónomos: Hay que diferenciar, según el órgano que pague las prestaciones:
 - o Prestaciones por incapacidad permanente satisfechas por la Seguridad Social:



Incapacidad permanente parcial	En casos de minusvalía igual o superior al 33% que no impide la realización de las tareas normales de su profesión.
Incapacidad permanente total	Inhabilita al trabajador para la realización de las tareas habituales de su profesión, aunque puede realizar otras distintas.
Incapacidad permanente absoluta	Inhabilita por completo al trabajador para cualquier profesión u oficio.
Gran invalidez	Son situaciones de incapacidad permanente absoluta a las que se les añade la necesidad de contar con la ayuda de terceras personas para realizar las actividades más esenciales de la vida

Únicamente se encuentran exentas de tributar por IRPF las prestaciones percibidas por incapacidad permanente absoluta o gran invalidez. Tributarán como rendimientos del trabajo las prestaciones recibidas por incapacidad permanente parcial y total.

- Prestaciones de las Mutualidades de previsión social por incapacidad permanente de profesionales Se encuentran exentas las prestaciones, en situaciones idénticas a las previstas en la Seguridad Social por incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, reconocidas a los profesionales no integrados en el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos por las mutualidades de previsión social que actúen como alternativas al régimen especial de la Seguridad Social.
- Las pensiones por incapacidad permanente de los funcionarios: se encuentran exentas las pensiones por inutilidad o incapacidad permanente de los funcionarios (clases pasivas), cuando la lesión o enfermedad suponga la inhabilitación por completo del perceptor de la pensión.
- Las prestaciones públicas por hijo a cargo; nacimiento y adopción; orfandad y maternidad de las CC.AA.: estarán exentas dichas prestaciones percibidas de los regímenes públicos de la Seguridad Social y clases pasivas, así como, las prestaciones percibidas, en dichos supuestos, de mutualidades de previsión social que actúen como alternativa a la Seguridad Social. También se encuentran exentas las prestaciones públicas por maternidad percibidas de las Comunidades Autónomas o entidades locales.
- Las ayudas públicas por acogimiento y para financiar estancia en residencias o centros de día de mayores de 65 años o personas con minusvalía: Estarán exentas las prestaciones y ayudas obtenidas por las propias personas para financiar su estancia en residencias o centros de día, siempre que el resto de sus rentas no excedan del doble del IPREM.
- Las becas públicas: se encuentran exentas las becas públicas, las becas concedidas por entidades sin fines lucrativos, las becas concedidas por las fundaciones bancarias y las cajas de ahorros en el desarrollo de sus actividades de obra social, percibidas para cursar estudios reglados, y fines de investigación.
- Las anualidades por alimentos percibidas por los hijos: en los casos de ruptura del matrimonio por separación o divorcio, estarán exentas de tributar por el IRPF las anualidades por alimentos percibidas de los padres en virtud de decisión judicial. Se encuentran exentas para el hijo que percibe las anualidades.
- Los premios literarios, artísticos o científicos relevantes y los premios "Príncipe de Asturias" están exentos de tributar por el IRPF siempre que se cumplan los requisitos regulados por las Ley del IRPF.
- Las ayudas económicas a deportistas de élite se encuentran exentas de tributar por el IRPF son aquellas destinadas a la formación y tecnificación deportiva concedidas a deportistas de élite, con el límite de 60.100 euros anuales.



- Las prestaciones por desempleo en pago, desde el 1 de enero de 2013, se encuentran exentas las prestaciones por desempleo en modalidad de pago único, siempre que el trabajador se integre en:
 - o Una sociedad laboral.
 - o Una cooperativa de trabajo asociado.
 - o Se convierta en autónomo.
 - o Aporte la prestación a una entidad mercantil.
- Los rendimientos positivos de los Planes de Ahorro a Largo Plazo están exentos de tributar por el IRPF. Los rendimientos positivos del capital mobiliario que procedan de los nuevos Planes de Ahorro a largo Plazo creados por la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Estas rentas no estarán exentas si el contribuyente dispone de algo del capital del Plan antes de finalizar el plazo de 5 años desde su apertura.
- Las gratificaciones e indemnizaciones por participar en misiones de paz. Se encuentran exentas las cantidades satisfechas por el Estado a los miembros de misiones internacionales de paz o humanitarias en los siguientes casos:
 - o Gratificaciones extraordinarias que se perciban como consecuencia de la llevar a cabo una misión humanitaria.
 - o Gratificaciones extraordinarias que se perciban como consecuencia de la llevar a cabo una misión humanitaria.
 - o Indemnizaciones o prestaciones satisfechas por los daños personales (físicos, psíquicos y morales) que hubieran sufrido durante las misiones.
- Las rentas obtenidas por trabajos en el extranjero estarán exentas de tributar por IRPF, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:
 - o El trabajo ha de realizarse para una empresa o entidad no residente en España o con establecimiento permanente situado en el extranjero.
 - o El territorio en el que se realicen los trabajos debe aplicar un impuesto de naturaleza idéntica al IRPF y no debe tratarse de un paraíso fiscal.

El límite máximo de la exención es de 60.100 euros anuales. La exención es incompatible con el régimen de excesos de retribuciones de los contribuyentes destinados en el extranjero, siempre que afecten a las mismas rentas.

- Las indemnizaciones por responsabilidad patrimonial de la Administración por daños personales (físicos, psíquicos y morales) sufridos a causa del funcionamiento de los servicios públicos. El daño debe haber sido causado por cualquier Administración Pública: estatal, autonómica o local.
- Las prestaciones por entierro o sepelio se encuentran exentas de tributar por IRPF. El límite lo establece el importe total de los gastos en los que se haya incurrido.
- Las ayudas económicas a personas afectadas por hepatitis C en el Sistema Sanitario se encuentra exenta de tributar por IRPF.
- Las rentas obtenidas por la aplicación de instrumentos de cobertura del riesgo de incrementos de los tipos de interés se encuentran exentas de tributar por el IRPF, las rentas derivadas de la aplicación de instrumentos de cobertura del riesgo de incrementos de los tipos de interés variables de préstamos hipotecarios destinados a la adquisición de la vivienda habitual. No se aplica a los préstamos hipotecarios destinados a la compra de segundas viviendas.
- Las indemnizaciones derivadas de la Ley de Amnistía de 1977 se encuentran exentas las indemnizaciones previstas para compensar la privación de libertad en establecimientos penitenciarios en los supuestos incluidos en dicha amnistía.



- Las rentas puestas de manifiesto en la constitución de rentas vitalicias aseguradas de Planes Individuales de Ahorro Sistemático.
- Los rendimientos del trabajo de las prestaciones obtenidas en forma de renta por personas con discapacidad y derivados de las aportaciones a patrimonios protegidos se encuentran exentos de tributar por IRPF, tanto los rendimientos del trabajo derivados de las prestaciones obtenidas en forma de renta por personas con discapacidad correspondientes a las aportaciones a sistemas de previsión social constituidos a su favor. También están exentos los rendimientos del trabajo derivados de aportaciones a patrimonios protegidos. El límite de la exención es de 3 veces el IPREM, para cada uno de los rendimientos por separado.
- Las prestaciones públicas recogidas en la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia que se encuentran exentas de tributar por el IRPF son:
 - o Prestación económica vinculada al servicio.
 - o Prestación económica para cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales.
 - o Prestación económica de asistencia personal.
- Ayudas a colectivos perjudicados: Se encuentran exentas de tributar por el IRPF las rentas mínimas de inserción establecidas por las CCAA, y otras ayudas que atienden a colectivos en riesgo de exclusión social, en situaciones de emergencia social, sin escolarización o demás ayudas a menores o discapacitados que no cuenten con los medios económicos suficientes. El máximo de la cuantía exenta es en conjunto 1,5 veces el IPREM. También están exentas las ayudas a víctimas de delitos violentos y otras ayudas a víctimas de violencia de género.
- Las ayudas públicas por nacimiento, adopción, acogimiento o cuidado de menores quedan exentas de tributar por el IRPF vinculadas a dichos motivos.



Actualidad jurídica

“Procede la suspensión y no la extinción de las prestaciones por desempleo cuando el beneficiario se ausenta del territorio nacional sin comunicación al SPEE”.

Este fue el pronunciamiento de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en su sentencia dictada el 21 de diciembre de 2015.

En este litigio el trabajador extranjero tenía reconocido un subsidio de desempleo por cargas familiares desde el 18 de marzo de 2009 al 17 de septiembre de 2010. Por un período inferior a 15 días salió del territorio español sin realizar ninguna comunicación ni en tiempo ni forma a la Oficina de Empleo.

El SPEE, así como el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, consideraron que el trabajador extranjero había percibido indebidamente prestaciones por desempleo durante su estancia en el extranjero, y, por tanto, se había extinguido el derecho a la prestación, requiriéndole el reintegro de dicha cuantía.

Sin embargo, el Tribunal Supremo estimó el recurso de casación para unificación de la doctrina interpuesto y anuló la resolución del SPEE. Declarando que conforme al art. 231.1 de la LGSS: *“el beneficiario de la prestación está obligado a comunicar el desplazamiento o salida al extranjero al afectar a su disponibilidad efectiva para actividades formativas o para ocupaciones en el mercado de trabajo español. Ahora bien, el incumplimiento de esta obligación no genera la extinción de la prestación sino la suspensión por los días de estancia en el extranjero no comunicada”*.

Es importante precisar que la estancia de quince días al año como máximo en el extranjero, siempre que haya sido puntualmente informada o comunicada a la Administración española, no supone en principio ni suspensión ni extinción de la prestación de desempleo. El artículo 6.3 RD 625/1985 no lo dice expresamente, pero de su redacción se desprende que se trata de una libranza temporal de la presencia del perceptor de la prestación de desempleo en el mercado de trabajo español, distinta, pero semejante en algunos aspectos a las vacaciones anuales retribuidas del trabajador ocupado. El principio que inspira este período de libranza es el de conciliación de la vida personal y la vida profesional del beneficiario de la prestación de desempleo.

Ha de tenerse en cuenta, también que las circunstancias sobrevenidas de cualquier clase (personales, familiares, de incidencias en los medios de transporte, etcétera) que puedan determinar o justificar una prolongación de la estancia en el extranjero, más allá de lo inicialmente previsto deben también ser comunicadas de manera inmediata a la entidad gestora. Este deber de comunicación inmediata (y posterior documentación) de estancias más prolongadas en el extranjero por circunstancias sobrevenidas tiene su razón de ser en que las mismas afectan, al igual que ocurre con la salida o desplazamiento al extranjero, a la disponibilidad para actividades formativas o de trabajo en España.

La doctrina aplicada en esta sentencia constituye a fecha de hoy la doctrina unificada sobre esta materia.



SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO SOBRE DESPIDO TRAS UNA VEINTENA DE CONTRATACIONES TEMPORALES A LO LARGO DE 7 AÑOS, PERO CON UN PARÉNTESIS SUPERIOR A 7 MESES

La demandante ha estado vinculada a la empresa mediante el siguiente calendario de contrataciones, que podemos partir en 2 etapas:

Primera etapa	Segunda etapa
junio de 2005 a 7 de octubre de 2005.	17 de octubre de 2011 a 16 de enero de 2012, con prórrogas hasta 13 de marzo de 2012 y 16 de mayo de 2012.
8 de octubre de 2005 a 7 de febrero de 2006.	
8 de febrero de 2006 a 7 de mayo de 2006.	17 de mayo de 2012 hasta 16 de junio de 2012, con prórroga hasta el 16 de julio de 2012.
8 de mayo de 2006 a 7 de junio de 2006.	
3 de julio de 2006 a 2 de enero de 2007.	
3 de enero de 2007 a 2 de julio de 2007.	
3 de julio de 2007 a 2 de enero de 2008.	
3 de enero de 2008 a 2 de julio de 2008.	
3 de julio de 2008 a 2 de enero de 2009.	
3 de enero de 2009 a 2 de julio de 2009.	
21 de septiembre de 2009 a 20 de marzo de 2010.	
22 de marzo de 2010 a 21 de marzo de 2011.	

La trabajadora presentó demanda por despido y el Juzgado de lo Social de Segovia, con fecha 4 de marzo de 2013, dictó sentencia estimatoria. Declara la improcedencia del despido y condena a la empresa demandada a readmitirla en su puesto de trabajo o a indemnizarla con 9.447,38 €.

La empresa y la persona física demandadas formularon recurso de suplicación, que fue estimado parcialmente y dio lugar a la sentencia recurrida. En ella se mantiene el carácter improcedente del despido, pero se reduce la

indemnización a la correspondiente al tiempo de prestación de servicios que hemos identificado más arriba como "segunda etapa". Sus núcleos argumentales básicos son los siguientes:

- En la fecha del despido (16 de julio de 2012) ya estaba en vigor la Ley 3/2012 que había dispuesto la suspensión del artículo 15.5 ET hasta fines de dicho año. No cabe, por tanto, aplicar sus previsiones para calcular el importe de la indemnización.

- La doctrina sobre "unidad esencial del vínculo" es inaplicable porque la serie contractual se quebró.
- Entre la finalización del penúltimo de los contratos de trabajo suscritos y la celebración del último transcurrieron más de siete meses, periodo en el que en que no consta que hubiera prestado sus servicios para las demandadas.
- El despido es improcedente pero la prestación de servicios computable a efectos indemnizatorios arranca el 17 de octubre de 2011.
- De acuerdo con esa argumentación, la sentencia procede a recalcular la indemnización por despido improcedente, aplicando las previsiones de la Disposición Transitoria Quinta de la Ley 3/2012 y condena a que se abone por tal concepto un importe de 737,50 €.



LA DOCTRINA ESENCIAL DEL VÍNCULO

Son numerosas las sentencias que han compendiado el significado de la doctrina que aludimos. Por ejemplo, la STS 18 de febrero de 2009 (rcud. 3256/2007) lo hace del siguiente modo:

"La controversia ya ha sido unificada por esta Sala en sus sentencias de 12 de noviembre de 1993 (Rec. 2812/92), 10 de abril de 1995 (Rec. 546/94), 17 enero de 1996 (Rec. 1848/95), 8 de marzo de 2007 (Rec. 175/04) y de 17 de diciembre de 2007 (Rec. 199/04) a favor de la solución adoptada por la sentencia recurrida. En ellas se aborda la cuestión litigiosa, y se acaba resolviendo que una interrupción de treinta días entre contratos sucesivos no es significativa a efectos de romper la continuidad de la relación laboral, así como que la subsistencia del vínculo debe valorarse con criterio realista y no sólo atendiendo a las manifestaciones de las partes al respecto, pues la voluntad del trabajador puede estar viciada y condicionada por la oferta de un nuevo contrato. Por ello se ha consolidado la doctrina que establece "que, en supuestos de sucesión de contratos temporales, si existe unidad esencial del vínculo laboral, se computa la totalidad de la contratación para el cálculo de la indemnización por despido improcedente, ha sido seguida por las Sentencias ya más recientes de 29 de septiembre de 1999 (rec. 4936/1998); 15 de febrero de 2000 (rec. 2554/1999); 15 de noviembre de 2000 (rec. 663/2000); 18 de septiembre de 2001 (rec. 4007/2000); 27 de julio de 2002 (rec.2087/2001) 19 de abril de 2005 (rec. 805/2004) y 4 de julio de 2006 (rec. 1077/2005), y si bien en varias de estas resoluciones la Sala ha tenido en cuenta como plazo interruptivo máximo el de los veinte

días previstos como plazo de caducidad para la acción de despido, también ha señalado que cabe el examen judicial de toda la serie contractual, sin atender con precisión aritmética a la duración de las interrupciones entre contratos sucesivos. Así, por ejemplo, se ha computado la totalidad de la contratación, a pesar de la existencia de una interrupción superior a 20 días, en los supuestos resueltos por las sentencias de 10 de abril de 1995 (rec.546/1994) y 10 de diciembre de 1999 (rec. 1496/1999), con interrupción de 30 días, y de coincidencia con el período vacacional en el auto de 10 de abril de 2002 (rec. 3265/2001).

La STS 129/2016 de 23 de febrero (rec. 1423/2014) considera que no se acredita la ruptura de la unidad esencial del vínculo, pese al transcurso de 69 días de intervalo, en caso de reiterada contratación fraudulenta.

Para que esa "unidad esencial del vínculo" exista han de valorarse todas las circunstancias concurrentes en el caso (tareas, validez de las contrataciones, tiempo trabajado antes y después de cada paréntesis, entidad del intermedio, etc.). Una de tales circunstancias, cuando no la más relevante, es la referida a la entidad de la interrupción que media entre uno y otro contrato. No puede pretenderse que siempre que se superan los 20 días hábiles concurre la identidad de supuestos.

En este supuesto de hecho, "La doctrina establecida en esa serie establece el principio de la unidad esencial del contrato, cuando la reiteración de contratos temporales evidencien la existencia de unidad de contratación. Mas tal presunción de unidad de propósito en la contratación no puede deducirse en casos, como el presente en el que, si bien existieron más de 20 contratos en el periodo de seis años, en cuatro ocasiones, al menos, los períodos de cese alcanzaron más de los tres meses e incluso cinco y seis meses".

Por ello, el recurso se desestima, sin que ello suponga en modo alguno que acabe confirmándose, siquiera sea por esta razón procedimental, una sentencia albergando tesis opuestas a la de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo. La doctrina que asume la sentencia de suplicación es la misma que la de contraste; son los casos enjuiciados en ambas los que presentan disparidad relevante. Concorre falta de contradicción entre las sentencias comparadas por no darse las identidades del art. 219.1 LRJS; en particular, deciden en relación con distintos supuestos de hecho.

Aunque el contrato fuera fijo anteriormente, la ruptura del vínculo (más de siete meses) comporta que se reinicie el tiempo de prestación de servicios a efectos indemnizatorios.



