

# enominforma

Actualidad social, laboral y jurídica  
Mayo 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 laboral

## Excedencias

Se entienden por excedencias de trabajo, las situaciones de suspensión del contrato a solicitud del trabajador. Esta figura jurídica aparece regulada en el artículo 46 del Real Decreto Legislativo 2/2015, del Estatuto de los Trabajadores.

Esta norma clasifica tres modalidades de suspensión del contrato de trabajo: la excedencia forzosa, la destinada al cuidado de un hijo o familiar y la voluntaria. En esta ocasión haremos referencia a la excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, su duración puede ser hasta 5 años, siendo obligatorio estar en dicha situación un mínimo de 4 meses. Este derecho solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Durante la excedencia, el contrato de trabajo permanece suspendido por causa imputable al trabajador, por lo que no puede solicitar la prestación de desempleo. La obligación de trabajar queda exonerada para el trabajador de igual modo que para el empresario el pago del salario. A efectos de antigüedad, el tiempo de duración de excedencia voluntaria no se computa. No se pierde la antigüedad anterior a la excedencia, y continuará computándose a partir del reingreso en la empresa.

Esta figura, en concreto, tiene por finalidad atender a intereses personales y subjetivos del trabajador, diferenciándose de los otros tipos de excedencias en los que se requiere determinadas causas objetivas para su concesión.

En este sentido, el trabajador no tiene obligación alguna de justificar las razones o motivos para solicitar tal excedencia, siempre que estas razones o motivos sean compatibles con la buena fe contractual. El incumplimiento de la buena fe contractual es una causa de despido disciplinario del trabajador.

El convenio colectivo puede establecer los motivos por los cuales el trabajador puede solicitar y justificar la excedencia voluntaria. Si el trabajador no reúne las condiciones exigidas en el convenio puede solicitarla en los términos establecidos en el ET y en último caso la excedencia puede concederse en los términos acordados por el empresario y el trabajador.

En cualquier caso, la excedencia es voluntaria para el trabajador que la solicita, pero el empresario está obligado a conceder dicha excedencia si el trabajador reúne los requisitos.

El trabajador no puede adoptar unilateralmente la decisión de la excedencia, sino que tiene que ser aceptada por la empresa. En caso de ser denegada el trabajador debe solicitarla judicialmente, permaneciendo en el puesto de trabajo hasta que sea dictada la sentencia estimatoria.

La solicitud debe de hacerse por escrito, con indicación de la fecha en la que se inicia la excedencia y su duración.

De igual modo, el reconocimiento de la situación de excedencia voluntaria por parte del empresario debe ser expreso, y preferiblemente de forma escrita, consiguiendo así mayor seguridad jurídica. Una vez reconocida, ni el empresario puede revocarla, ni el trabajador solicitar su reincorporación antes de la finalización de la misma. No, obstante si la empresa da por concluida la relación laboral antes de la finalización de la excedencia, basándose en la negativa del trabajador a reincorporarse al trabajo antes de la finalización de la excedencia, constituye un despido improcedente.

La excedencia voluntaria no otorga derecho de reserva de su puesto al trabajador, aunque puede ser pactado con el empresario la reincorporación automática al puesto de trabajo o reconocida por el convenio colectivo que sea de aplicación.

En defecto de pacto, el trabajador tiene derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa cuando finalice la excedencia.

Una vez llegado el momento del reingreso, éste ha de ser solicitado previamente por el empleado, no teniendo que producirse en el mismo puesto de trabajo donde dicho trabajador prestaba sus servicios con anterioridad a la excedencia.

Puede ocurrir que el trabajador solicite el reingreso, pero la empresa no pueda ofrecerle la reincorporación por falta de vacante disponible, la vinculación laboral no se rompe, el trabajador tiene un derecho preferente que no



se materializará hasta que exista una vacante en la empresa.

De ningún modo, el reingreso del trabajador en excedencia no puede perjudicar la situación de aquellos empleados que pudieran estar ocupando la plaza que el trabajador en excedencia dejó vacante.

En el caso que, existiendo vacantes disponibles, la empresa niegue el derecho del trabajador, el trabajador podrá demandar por despido improcedente.

Finalmente, el trabajador que haya solicitado la excedencia por un período inferior al máximo, puede solicitar la prórroga o prórrogas sucesivas siempre que no se sobrepase el límite máximo de 5 años, aunque éstas prórrogas pueden ser denegadas por la empresa.

## Actualidad social

### Plazos y duración de la incapacidad temporal

#### Concepto y aspectos generales

La incapacidad temporal es la situación en la que el trabajador se encuentra impedido temporal para la prestación de servicios en la empresa. Esta situación generara una prestación económica, sin perjuicio de la asistencia sanitaria correspondiente, en función de la contingencia que haya originado la situación de incapacidad.

Tenemos, por tanto, que la causa de la baja puede ser debida o a contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral) como a profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional).

Para cada uno de estos supuestos se exige un periodo de carencia o de cotización:

En caso de enfermedad común, 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante.

En caso de accidente (laboral o no) y enfermedad profesional, no se exige ningún periodo previo.

Es importante recordar que aunque el empresario haya incumplido sus obligaciones de afiliación y alta del trabajador, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional se entenderá al trabajador en situación de alta y con pleno derecho en el acceso a la prestación.

#### Cuantía

El importe de la prestación que perciba el trabajador dependerá de la base reguladora y de los porcentajes o tipos aplicables a la misma.

Con carácter general, cuando la baja provenga de una contingencia común se calculara la base reguladora dividiendo la base de cotización del mes anterior entre 30 (o entre los días naturales del mes en caso de salario diario)

Si, por el contrario, proviene de un accidente de trabajo o enfermedad profesional se sumará por un lado, la base de cotización de profesionales del mes anterior (sin horas extraordinarias) dividida por el número de días y por otro lado, la cotización por horas extraordinarias del año natural anterior dividido entre 365. (Si no se hacen horas extra en la empresa el cálculo será similar independientemente de la contingencia).

Existen dos casos relativamente habituales, en el supuesto de desempleo la base reguladora deberá tener en cuenta la suma de las bases de cotización de las distintas empresas, teniendo en cuenta la base máxima (3.642 € para 2016)

Por último, en el caso de los contratos a tiempo parcial (tradicionalmente poco utilizados en nuestro país pero que han tenido un incremento tras la reforma de finales de 2013) la base reguladora será la suma de los tres meses inmediatamente anteriores al hecho causante o el periodo máximo desde el ultimo alta entre el número de días naturales de ese periodo.



Como hemos comentado a esta base reguladora diaria hay que aplicarle un tipo o porcentaje, este variara, de nuevo, según la contingencia:

Si es una baja médica originada por una enfermedad común o accidente no laboral será el 60 % del 4º al 20º día. Teniendo en cuenta que hasta el día 15º el abono de este subsidio corresponderá al empresario. A partir del 21er día aplicaremos el 75%.

En cambio si la baja es originada por un accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador cobrará el 75 % desde el día en que se produzca el nacimiento del derecho, contando el día del accidente como trabajo y cobrado integro.

Estos importes podrán ser mejorados a través de negociación colectiva.

### **Duración**

Tal como establece el artículo 170 del nuevo texto refundido de Ley General de la Seguridad Social, independientemente de la causa la duración inicial de una IT serán 365 días pudiendo ser prorrogados cuando el servicio médico competente entienda que el trabajador podrá ser dado de alta por curación.

Esta prórroga podrá ser de 180 días y en caso de que la enfermedad profesional requiera de un estudio y diagnóstico, durante su periodo de observación, se permiten de otro 6 meses más; hay que tener en cuenta que las enfermedades profesionales tienen un periodo de latencia muy dilatado.

A efectos de computar la prórroga y los plazos de la IT se deberán tener en cuenta las recaídas y los periodos de observación de la enfermedad profesional mencionados más arriba.

Antes era el INSS el único competente para reconocer mediante resolución administrativa la situación de prórroga expresa de hasta 180 días más, sin perjuicio de la evaluación y calificación de los órganos competentes, pero, actualmente, únicamente es competente exclusivo para las bajas médicas derivadas de comunes, para las profesionales, dependerá de quien es el responsable de la cobertura. En caso de que se haga cargo la Mutua, como se explicó en otro News, esta podrá hacer propuesta de alta al INSS y el médico facultativo se deberá pronunciar antes de 5 días, entendiéndose aceptada la propuesta si no se produce la respuesta del seguro médico en dicho plazo.

Mientras dure esta prórroga la empresa mantiene la obligación de cotizar por el trabajador hasta agotar los 545 días.

Una vez transcurridos eso 545 días máximos, se deberá examinar a través del Equipo de Valoración de Incapacidades el estado del incapacitado a efectos de su calificación de incapacidad permanente, este expediente se abrirá aun cuando las lesiones o secuelas invalidantes no sean definitivas.

### **¿Cómo se pierde el derecho al subsidio?**

Existen una serie de causas cerradas por las que se extingue el derecho:

- Por el transcurso del plazo máximo de 545 días naturales desde la baja médica.
- Por alta médica por curación o mejoría que permita al trabajador realizar su trabajo habitual.
- Por ser dado de alta el trabajador, con o sin declaración de incapacidad permanente.
- Por el reconocimiento de la pensión de jubilación (hay que recordar que es incompatible la prestación por incapacidad permanente con la pensión de jubilación)
- Por la incomparecencia injustificada del beneficiario a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por los médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social o a la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social.
- Por fallecimiento.

Cuando el derecho al subsidio se extinga por el transcurso del periodo de 545 días naturales fijado en el apartado anterior, se examinará necesariamente, en el plazo máximo de 3 meses, el estado del incapacitado a efectos de su calificación, en el grado de incapacidad permanente que corresponda.

No obstante, en aquellos casos en los que, continuando la necesidad de tratamiento médico por la expectativa de recuperación o la mejora del estado del trabajador, con vistas a su reincorporación laboral, la situación clínica del interesado hiciera aconsejable demorar la citada calificación, ésta podrá retrasarse por el período preciso, sin que en ningún caso se puedan rebasar los 730 días naturales sumados los de IT y los de prolongación de sus efecto

Si el derecho a la prestación de IT se ha extinguido el transcurso del plazo de 545 días naturales de duración, con o sin declaración de incapacidad permanente, sólo podrá generarse derecho a la prestación económica de IT por la misma o similar patología, si media un período



superior a 180 días naturales, a contar desde la resolución de la incapacidad permanente.

El alta médica con propuesta de incapacidad permanente dará por finalizada la situación de IT aun cuando el proceso no hubiese agotado el plazo de los 365 días

Siguiendo en el mismo artículo 170 LGSS, cuando el INSS hubiese acordado la prórroga expresa de la situación de IT, y durante la misma iniciase un expediente de incapacidad permanente, la situación de IT se extinguirá en la fecha de la resolución por la que se acuerde dicha iniciación.

### **¿Qué pasa si el trabajador esta de IT y finaliza su contrato temporal? Dependerá, de nuevo, de la contingencia**

Si deriva de contingencias comunes percibirá la prestación por IT en cuantía igual a lo que le correspondería en la prestación por desempleo hasta que se extingue la situación de IT. Una vez dado de alta percibirá la prestación publica por desempleo de forma ordinaria y cumpliendo los requisitos.

Destacar que durante el periodo en el que el empleado está de baja, percibiendo prestación, descontará días de desempleo posteriormente.

En estos casos, será la entidad gestora de las prestaciones por desempleo efectuará las cotizaciones a la Seguridad Social, asumiendo la aportación que

corresponde al trabajador en su totalidad por todo el periodo que se descuenta como consumido.

Cuando la IT derive de profesionales y se extinga el contrato mientras está en esta situación, el trabajador seguirá percibiendo del INSS o mutua, la prestación de IT en la cuantía que tuviera reconocida hasta que se extinga dicha situación de IT. Una vez se extinga pasará a la situación legal de desempleo pudiendo percibir la prestación que le corresponda (reuniendo los requisitos) sin descuento de los días desde el fin contrato hasta el alta médica.

### **Recaídas**

Se consideran recaídas cuando, tratándose de la misma enfermedad o patología entre dos procesos de IT, no ha transcurrido un periodo superior a 180 días

Siempre se deberán tener en cuenta para el cómputo de los plazos y la duración máxima de la incapacidad temporal.

Este concepto no ha sido pacífico, la STS de unificación de doctrina de 26 de septiembre de 2001 aclaraba en sus fundamentos de derecho que deberán mediar más de seis meses para que el proceso no se considere recaída, no obstante, independientemente de la relación cronológica con la baja anterior, no se considerara recaída cuando la nueva baja responda a una patología o “responda a una enfermedad diferente y autónoma a la padecía con anterioridad”.



# Actualidad fiscal

## Declaración de IRPF tras la Ley 26/2014

La reforma planteada mantiene la estructura básica del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas sobre la que se introducen una pluralidad de modificaciones con las que se pretende avanzar en términos de eficiencia, equidad y neutralidad, sin dejar de atender al principio de suficiencia.

El efecto conjunto de tales modificaciones permitirá una reducción generalizada de la carga impositiva soportada por los contribuyentes de este Impuesto, que será especialmente significativa para los perceptores de rendimientos del trabajo o de actividades económicas de renta más baja y para los que soporten mayores cargas familiares, en particular familias numerosas o personas con discapacidad, a la vez que se amplía el umbral de tributación por este Impuesto, medidas todas ellas que posibilitarán un aumento de la renta disponible en manos de los contribuyentes, con los efectos beneficiosos que de ello se derivarán para diversas variables económicas.

Adicionalmente, las medidas adoptadas en esta materia permiten igualmente avanzar en términos de simplificación y reducción de cargas administrativas.

Por último, se avanza de forma significativa en términos de eficiencia y neutralidad, dotando de una mayor homogeneidad en el tratamiento fiscal de las distintas rentas del ahorro, al tiempo que se estimula su generación.

Los objetivos anteriormente señalados igualmente inspiran las modificaciones efectuadas en el Impuesto sobre la Renta de no Residentes, adecuando su regulación.

El contenido de la presente Ley está estructurada en dos capítulos, el primero relativo al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y, el segundo, al Impuesto sobre la Renta de no Residentes, una disposición adicional y seis disposiciones finales.

## Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

Dentro del conjunto de medidas señaladas en primer lugar, destaca, por su importancia cuantitativa, la nueva tarifa aplicable a la base liquidable general, en la que se reducen tanto el número de tramos, de los siete actuales a cinco, como los tipos marginales aplicables en los mismos. Posteriormente, para el ejercicio 2016, se efectúa una segunda rebaja de los tipos marginales, intensificándose la minoración de dicha carga tributaria.

### Mínimo del contribuyente

- 5.550 euros.
- Contribuyente con edad superior a 65 años se incrementa en 1.150 euros, quedando el mínimo en 6.700 euros.

- Contribuyente con edad superior a 75 años, el importe del mínimo se incrementa 1.400 euros, ascendiendo el mínimo personal a 8.100 euros

### Mínimo por descendiente

- Primero 2.400 euros.
- Segundo 2.700 euros.
- Tercero 4.000 euros.
- Cuarto y siguientes 4.500 euros.
- Cuando el descendiente sea menos de tres años la cuantía se incrementará en 2.800 euros.
- Se mantiene como requisito la convivencia para aplicar el mínimo por descendientes.
- En 2015, introducido por la última reforma, se asimila a la convivencia la dependencia económica,



salvo que existan anualidades por alimentos a favor de los descendientes.

- En casos de custodia compartida el legislador no ha podido decidir quien forma parte de la unidad familiar (padre o madre). Los progenitores deciden a quien asignarse al descendiente.

#### Mínimo por ascendiente

- Ascendiente mayor de 65 años, o con discapacidad cualquiera que sea su edad, importe del mínimo 1.150 euros.

- Si el ascendiente es mayor de 75 años el mínimo se incrementará en 1.400 euros, por lo que el importe del mínimo queda en 2.550 euros.
- La cuantía del mínimo por ascendiente en caso de fallecimiento a 2.400 euros.
- En caso de ascendiente fallecido la cantidad del mínimo es de 1.150; será necesario que el ascendiente haya convivido, al menos, la mitad del periodo transcurrido entre el inicio del periodo impositivo y la fecha de fallecimiento.

Grado de discapacidad	Discapacidad	Gastos de asistencia	Total
Igual al 33% o superior hasta el 65%	3.000	---	3.000
Igual al 33% o superior hasta el 65%, acredite ayuda de 3ª personas	3.000	3.000	6.000
Superior al 65%	9.000	3.000	12.000

#### Deducciones

Para los perceptores de rendimientos del trabajo se ha revisado la reducción general por obtención de tales rendimientos integrándose en la misma la actual deducción en cuota por obtención de dichos rendimientos, al tiempo que se eleva su importe para los trabajadores de menores recursos. Al respecto debe indicarse que, tanto estos trabajadores, como el resto, podrán minorar su rendimiento del trabajo en una cuantía fija de 2.000 euros en concepto de otros gastos, importe que se sigue incrementando en los casos de aceptación de un puesto de trabajo en otro municipio o de trabajadores activos con discapacidad.

En el caso de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, se ha incrementado la reducción actualmente existente aplicable a determinados trabajadores por cuenta propia al tiempo que se ha creado una reducción general para el resto de autónomos de menores recursos, absorbiendo ambas reducciones, al igual que en el supuesto de los trabajadores por cuenta ajena, la deducción por percepción de rendimientos de actividades económicas.

Adicionalmente a la aplicación de estos mínimos, con la finalidad de reducir la tributación de los trabajadores con mayores cargas familiares, se aprueban tres nuevas

deducciones en la cuota diferencial que operarán de forma análoga a la actual deducción por maternidad, esto es, como auténticos impuestos negativos. Deducción por maternidad, es la veterana en el sistema impositivo, actúan igual que la deducción por maternidad anteriormente establecida. Se le da dinero al contribuyen bajo unos requisitos que se detallan a continuación:

1. Familia numerosa.
2. Familias monoparentales que no tengan pensión por alimentos.
3. Familias numerosas y monoparentales son incompatibles.

#### Deducciones que se suprimen:

- Deducción cuenta ahorro vivienda.
- Deducción por alquiler de vivienda, manteniéndose en régimen transitorio.
- Deducción obtención rendimientos de trabajo o actividades económicas (se establecen otros mecanismos)





#### **Deducciones que se mantienen:**

- Deducción por inversión en vivienda habitual en su régimen transitorio.
- Deducción por inversión en empresas de nueva o reciente creación, adaptándose a la supresión de la cuenta ahorro empresa.
- Deducción para la protección y difusión del patrimonio histórico español.

#### **Deducciones en cuotas:**

- Familias numerosas o personas con discapacidad a cargo:
  - Contribuyentes que realicen actividad por cuenta propia o ajena y dados de alta en seguridad social o mutualidad alternativa. Importe:
  - Hasta 1.200 euros descendientes con discapacidad con derecho a aplicación del mínimo por descendientes.

- Hasta 1.200 euros ascendientes con discapacidad con derecho a aplicación del mínimo por ascendientes.
- Hasta 1.200 euros por familia numerosa. Incremento del 100% categoría especial.
- Hasta 1.200 euros monoparentales dos hijos sin pensión alimentos y custodia única.

#### **Límite**

- Cotizaciones devengadas. Si es por ascendiente o descendente con discapacidad el límite es de cada uno de ellos.
- Las deducciones se aplican en proporción al número de meses que se cumplan los requisitos.
- Condición de familia numerosa y situación de discapacidad: último día del mes;
  - Actividad: cualquier día del mes.
- Varios contribuyentes: posibilidad de cesión entre contribuyentes.
- Pago anticipado de las deducciones.



De esta forma, los contribuyentes que trabajen fuera del hogar y tengan ascendientes o descendientes con discapacidad a su cargo, o formen parte de una familia numerosa, podrán practicar una deducción en la cuota diferencial de hasta 1.200 euros anuales por cada una de dichas situaciones, deducción que además es perfectamente compatible con la actual deducción por maternidad.

El efecto combinado de estas medidas producirá una rebaja generalizada del Impuesto, rebaja que se intensificará, de acuerdo con el principio de equidad, en las rentas más bajas. Esta rebaja no sólo permite reducir la denominada brecha fiscal de los trabajadores, lo que se traducirá en un incremento de su renta disponible, sino que permite elevar el umbral mínimo de tributación, esto es, la cuantía a partir de la cual un trabajador es contribuyente neto del impuesto, hasta los 12.000 euros anuales.

Evidentemente, esta minoración de la tributación se trasladará al sistema de retenciones e ingresos a cuenta, rebajándose los tipos de retención, rebaja que nuevamente se intensificará en el ejercicio 2016, al mismo tiempo que se establecen, como nuevas medidas, tipos más reducidos para los administradores de entidades de menor tamaño, así como la reducción del tipo de retención aplicable a los profesionales.

En segundo lugar, tal y como se señaló anteriormente, se incorporan modificaciones en la regulación del impuesto para favorecer la inversión y estimular la generación de ahorro. En concreto, se adoptan dos medidas complementarias: ajustar su tributación a tipos más moderados e incrementar la neutralidad en su tratamiento fiscal.

Para lograr el primer objetivo indicado se aprueba, por una parte, una nueva tarifa aplicable a la base liquidable del ahorro en la que se reducen los marginales de cada uno de los tramos, rebaja que, al igual que lo señalado anteriormente en relación con la base liquidable general, se intensifica para el ejercicio 2016 mediante una segunda reducción de todos los tipos marginales. Por otra, se crea un nuevo instrumento dirigido a pequeños inversores denominado Plan de Ahorro a Largo Plazo cuya especialidad radica en la exención de las rentas generadas por la cuenta de depósito o el seguro de vida a través del cual se canalice dicho ahorro siempre que aporten cantidades inferiores a 5.000 euros anuales durante un plazo al menos de cinco años.

Para lograr el segundo objetivo señalado, esto es, avanzar en términos de neutralidad, se incorporan en la

base imponible del ahorro las ganancias y pérdidas patrimoniales cualquiera que sea el plazo de permanencia en el patrimonio del contribuyente, al tiempo que se podrán compensar en la base del ahorro rendimientos con ganancias y pérdidas patrimoniales, de forma progresiva y con determinadas limitaciones, y se suprime la deducción por alquiler, homogenizando el tratamiento fiscal de la vivienda habitual entre alquiler y propiedad, si bien, al igual que cuando se suprimió la deducción por inversión en vivienda, se articula un régimen transitorio para los alquileres de vivienda efectuados con anterioridad a 2015 de manera que la supresión sólo afectará a nuevos alquileres.

Igualmente, se ha revisado el tratamiento fiscal de las reducciones de capital social con devolución de aportaciones y del reparto de la prima de emisión de acciones, con la finalidad de que la parte de las mismas que corresponda a reservas generadas por la entidad durante el tiempo de tenencia de la participación tribute de forma análoga a si hubieran repartido directamente tales reservas, así como el derivado de la venta de derechos de suscripción, homogenizándose su tratamiento entre entidades cotizadas y no cotizadas.

Por último, se han suprimido la exención aplicable a los perceptores de dividendos, los denominados coeficientes de abatimiento existentes a través de una sucesión de regímenes transitorios desde el año 1996, avanzando de esta manera no sólo en términos de neutralidad sino también de equidad, los coeficientes de corrección monetaria aplicables exclusivamente a la tributación de bienes inmuebles y la compensación fiscal aplicable únicamente a los perceptores de determinados rendimientos del capital mobiliario.

En tercer lugar, tal y como se señaló anteriormente, se ha llevado a cabo una revisión general del Impuesto como consecuencia de la cual se adoptan determinadas medidas que supondrán una ampliación de la base imponible del mismo, que permitirá no sólo atender a principios como el de suficiencia sino también avanzar en términos de generalidad e igualdad en el sostenimiento de los gastos públicos.

En concreto, y al margen de alguna otra medida señalada anteriormente, se han revisado la exención aplicable a las indemnizaciones por despido y la exención vinculada a la entrega de acciones gratuitas a los trabajadores de la propia empresa en la que trabajan para evitar que sea una fórmula fundamentalmente utilizada para retribuir a los trabajadores de mayor renta.



Adicionalmente, en consonancia con la indicada rebaja de tipos marginales, se minora del 40 al 30 por ciento el porcentaje de reducción aplicable a los rendimientos con período de generación superior a dos años u obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo. Asimismo,

se ha introducido mayor claridad y se han simplificado los requisitos para su aplicación en el ámbito de los rendimientos del trabajo, al tiempo que se han igualado los límites absolutos para su aplicación cualquiera que sea la calificación de la renta.

## Rentas activas de IRPF

### Aplicación temporal de las indemnizaciones por despido exentas

Indemnización percibida	Periodo	Exención
<b>Todos despidos o ceses</b>	12-03-2012 a 08-07-2012	Condiciones:  Exenta en la cuantía que le hubiera correspondido de ser improcedente.  El empresario así lo reconoce en el momento de la comunicación del despido o cualquier otro anterior al acto de conciliación.  No se trata de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas.
<b>Por despido o cese en expedientes de regulación de empleo</b>	Expediente aprobado por la autoridad competente a partir de 8 de marzo de 2009.	Condiciones:  Exenta en la cuantía que no supere los 45 días de salario, por año de servicio.  Se prorratea por meses los periodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de 42 mensualidades.
<b>Todos los despidos o ceses</b>	Producidos antes del 01-08-2014.  Los producidos posteriormente si derivan de un expediente de regulación de empleo o un despido colectivo que hubiera comunicado apertura del periodo de consultas a la Autoridad Laboral antes del 01-08-2014	Condiciones:  No aplicarán la limitación en el importe máximo (180.000 Euros) de exención.
<b>Todos los despidos o ceses</b>	Desde entrada en vigor de la reforma; 29 noviembre 2014.	Condiciones:  Aplicaran la limitación en el importe máximo (180.000 euros) de exención.

El principal objetivo de la reforma es combatir la crisis; la reforma solo se palpa en rentas inferiores a 13.000 euros netos percibidos. Por otro lado, en las rentas del ahorro se destruye la frontera y aparece la compensación entre rendimientos y ganancias. Asimismo, en referencia a los rendimientos de trabajo el concepto no varía. Nos

añadimos en rentas exentas (art. 7 de la Ley). Aparecen modificaciones que afectan a dicho artículo: Son las del artículo siete, apartado e, v y j.

En referencia a las rentas exentas establecidas en el ET. Art. 51 y 52 de ET, el artículo 7.e de la Ley marca el límite



en la indemnización por despido improcedente y no por cese del contrato. La principal novedad para el 2015, es el tope máximo de exención fiscal en 180.000 euros en vigor desde 29/11/2014. Por otro lado se establece un régimen transitorio en la disposición adicional 22 en el que se introduce la novedad como hemos visto en el anterior cuadro. Las indemnizaciones abonadas antes de agosto de 2014 mantienen su anterior status. Entre agosto de 2014 y la entrada en vigor de la Ley a los despidos realizados no se le aplicó el límite de los

180.000 €, ya que no había contemplada ninguna previsión al respecto. En consecuencia, la solución aplicada tiene que ser la más favorable para el contribuyente; la Administración tributaria todavía no se ha pronunciado hasta el momento. Exención, artículo 7.w) del régimen fiscal, disposición adicional 18, en rentas de trabajo las aportaciones de un sistema de protección social o con discapacidad. Aportación de protección social con discapacidad están exentos siempre que no se supere tres veces el IPREM anual.

## Rendimientos de trabajo (art. 17.1 f)

Las contribuciones o aportaciones satisfechas por los empresarios para hacer frente a los compromisos por pensiones (...), cuando aquellas sean imputadas a las personas a quienes se vinculan las prestaciones:

### Imputación

Tipo	Voluntaria	Obligatoria
<b>Contrato de seguro colectivo</b>	<p>Condiciones:</p> <p>No es Plan de Pensión Social Empresarial.</p> <p>Debe mantener su decisión sobre las primas hasta la extinción del contrato.</p> <p>Por la parte de las primas que no exceda de los 100.000 € anuales por contribuyente y mismo empresario.</p>	<p>Contratos de seguros colectivos que no cumplan las condiciones.</p> <p>En todo caso, por la parte de la prima anual que exceda de 100.000 € por contribuyente y empresario. Excepto:</p> <p>Los contratados para despidos colectivos (art. 51 ET).</p> <p>Los contratados antes de 01-12-2012.</p>
<b>Contrato de seguro de riesgo</b>	<p>Contrato de riesgo: jubilación + fallecimiento o incapacidad por la parte que no exceda de 50 € anuales.</p>	<p>Contrato de riesgo: cobertura (fallecimiento o incapacidad).</p> <p>Contrato de riesgo: jubilación + fallecimiento o incapacidad por la parte que exceda de 50 € anuales.</p> <p>En todo caso, cuando superen los 100.000 euros.</p>

A continuación se muestra un ejemplo:

*Un seguro de vida que cobra conjuntamente las contingencias de jubilación, fallecimiento o incapacidad, y por el que se pagan unas primas anuales de (100). El capital asegurado al momento del fallecimiento será de 500.000 y en caso de incapacidad, de 300.000 pero la provisión matemática para este seguro en ese año asciende a 1.000.000.*

*Capital riesgo es la diferencia entre:*

$$1.000.000 - (500.00 + 300.000) = 200.000$$

*Aplicamos una regla de tres:*

$$100 \text{ es a } 1.000.000$$

$$X \text{ es a } 2.000.000, \text{ de modo que } X = a 20.$$

**En caso la imputación no sería obligatoria.**



Respecto al artículo 17.1.f), las contribuciones empresariales por los compromisos de pensiones, han de ser imputadas a las personas; deben ser nominativas.

### Límite cuantitativo rentas trabajo irregulares

Disposición 25ª Régimen transitorio de los rendimientos irregulares del trabajo

¿Causa del RT?	¿Cuándo?	Régimen Aplicable
<b>Extinción de la relación laboral</b>	Extinción hasta 31-12-2012	No se aplica el límite cuantitativo específico
<b>Extinción de la relación mercantil</b>	Extinción hasta 31-12-2012	No se aplica el límite cuantitativo específico
<b>Extinción de la relación mercantil con fraccionamiento</b>	Extinción hasta 31-07-2014	Podrán reducir, aunque haya fraccionamiento si:  Nº años/nº periodo impositivo > 2 años
<b>Otras causas y con fraccionamiento</b>	Los percibidos hasta 31-12-2014 y sus fracciones posteriores	Podrán aplicar reducciones (18.2, 23.3, 26.2 y 32.1) en su redacción vigente a 31-12-2014, si:  Nº años/nº periodo impositivo > 2 años
<b>Opciones de compra</b>	Concedidas has 31-12-2014 y ejercitadas 2 años después de su concesión. No concedidas anualmente.	Aplicarán la reducción. No se aplica el límite de los 5 periodos impositivos anteriores. Aplicarán al límite específico para las opciones de compra en su redacción vigente a 31 de diciembre de 2014.

Los compromisos adquiridos hasta 31 de diciembre de 2015 y cuyo inicio de percepción de la fracción sea a de enero de 2015 podrán sustituir la forma de percepción por cobrar en un único periodo impositivo. En tal caso, no se alterará el inicio del periodo de generación del rendimiento.

Son renta de trabajo irregulares las percibidas en un periodo de generación de más de dos años. La reducción no se aplica cuando se han obtenido otros rendimientos irregulares en los últimos cinco años.

Los rendimientos de trabajo irregulares antes se permitían el fraccionamiento, ahora se imputan a un periodo impositivo, excepto en causa de relación laboral común o especial, pero el coeficiente entre años y periodos impositivos tiene que ser superior a dos. El 30 por ciento de reducción, en el caso de rendimientos íntegros distintos de los previstos en el art. 17.2. a) de esta Ley que tengan un período de generación superior a dos años, así como aquellos que se califiquen reglamentariamente como obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo, cuando, en ambos casos, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo siguiente, se imputen en un único período impositivo.

Tratándose de rendimientos derivados de la extinción de una relación laboral, común o especial, se considerará como período de generación el número de años de servicio del trabajador. En caso de que estos rendimientos se cobren de forma fraccionada, el cómputo del período de generación deberá tener en cuenta el número de años de fraccionamiento, en los términos que reglamentariamente se establezcan. Estos rendimientos no se tendrán en cuenta a efectos de lo establecido en el párrafo siguiente.

No obstante, esta reducción no resultará de aplicación a los rendimientos que tengan un período de generación superior a dos años cuando, en el plazo de los cinco periodos impositivos anteriores a aquél en el que resulten exigibles, el contribuyente hubiera obtenido otros rendimientos con período de generación superior a dos años, a los que hubiera aplicado la reducción prevista en este apartado.



La cuantía del rendimiento íntegro a que se refiere este apartado sobre la que se aplicará la citada reducción no podrá superar el importe de 300.000 euros anuales.

Sin perjuicio del límite previsto en el párrafo anterior, en el caso de rendimientos del trabajo cuya cuantía esté comprendida entre 700.000,01 euros y 1.000.000 de euros y deriven de la extinción de la relación laboral, común o especial, o de la relación mercantil a que se refiere el art. 17.2 e) de esta Ley, o de ambas, la cuantía del rendimiento sobre la que se aplicará la reducción no podrá superar el importe que resulte de minorar 300.000 euros en la diferencia entre la cuantía del rendimiento y 700.000 euros.

Cuando la cuantía de tales rendimientos fuera igual o superior a 1.000.000 de euros, la cuantía de los rendimientos sobre la que se aplicará la reducción del 30 por ciento será cero.

El artículo 18.2. de la Ley señala que los rendimientos de indemnización por extinción de la relación laboral, no se tendrán en cuenta siempre que opere la regla de los 5 años como impera la Admisión. A modo de ejemplo:

Este año he cobrado un rendimiento de trabajo con la consideración de renta irregular (reducción del 30%) y, en los cinco años anteriores, he cobrado indemnización por despido. En consecuencia, no puedo aplicar la reducción.

### **Rendimientos de trabajo en especie**

Los artículos 42 y 43 de la Ley establecen que no son percepciones en especie las cantidades satisfechas para reciclaje relacionado con el puesto de trabajo y las primas de accidente de trabajo.

En los términos que reglamentariamente se establezcan, la entrega a los trabajadores en activo, de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, de acciones o participaciones de la propia empresa o de otras empresas del grupo de sociedades, en la parte que no exceda, para el conjunto de las entregadas a cada trabajador, de 12.000 euros anuales, siempre que la oferta se realice en las mismas condiciones para todos los trabajadores de la empresa, grupo o subgrupos de empresa.

Respecto a la entrega o puesta a disposición de vehículos a los empleados, la valoración se reduce en un 30% cuando éstos sean energéticamente eficientes. Por tanto se minorará la valoración del producto en especie.

### **Reducción del artículo 20 de la Ley**

Los contribuyentes con rendimientos netos del trabajo inferiores a 14.450 euros siempre que no tengan rentas, excluidas las exentas, distintas de las del trabajo superiores a 6.500 euros.

Se elimina la compensación establecida anteriormente a los mayores 65 años que prolonguen su vida laboral.



## Actualidad jurídica

### **El absentismo laboral no implica automáticamente el despido.**

El Tribunal Superior de Justicia (TSJ) del País Vasco ha dictado una sentencia en la que afirma que la inasistencia prolongada al lugar de trabajo no equivale mecánicamente a una extinción laboral por dimisión.

En el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 52 se regula la extinción del contrato por causas objetivas, entre ellas, se contemplan las faltas de asistencia al trabajo. El tenor literal del artículo versa: “Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses”.

Sin embargo, existen varias sentencias en las que los tribunales rechazan este despido de empleados que se han ausentado de sus puestos por diversos motivos. El análisis de estos supuestos requiere un análisis individualizado, caso por caso.

El caso del Tribunal del País Vasco, consistía en una trabajadora en excedencia que solicitó a la empresa una prórroga, no siéndole concedida. La empresa le comunicó que, de no incorporarse el día previsto, se entendería que causaba baja voluntaria en la compañía.

La trabajadora no se presentó, siendo dada de baja 15 días después. La sentencia del Tribunal especifica que la empresa no notificó carta de despido ni aludió a

reiteradas faltas de asistencia al trabajo. Continúa la sentencia determinando que no existió abandono o dimisión tácita de la trabajadora declarando la improcedencia del despido.

En otro caso, el TSJ de Madrid determinó improcedente el despido disciplinario de un empleado de un ayuntamiento que se ausentaba con mucha frecuencia del trabajo. La justificación es que lo hacía sin justificar la causa debidamente y se amparaba en que el empleado había presentado certificados médicos que justificaban sus ausencias en lugar de partes médicos de baja oficiales.

Es por esto que la sentencia señala que no es exigible presentar partes médicos de baja cuando no consta que se haya iniciado una situación de incapacidad temporal y, además, destaca que el hecho de que las ausencias del trabajador, a quien se diagnosticó “crisis migrañosa crónica reagudizada”, sean muchas o constantes no justifica el despido disciplinario, porque no consta que, de forma consciente y voluntaria, pretendiera transgredir la buena fe contractual ni eludir deliberadamente sus obligaciones laborales.

Como se ha indicado anteriormente, el estudio de estos casos ha de realizarse de manera individual y no de forma global, la jurisprudencia no está unificada en estos supuestos.

