

El Derecho al Trabajo en Épocas de Crisis: el Caso de España*

The Right to Work in Times of Crisis: the Case of Spain

*O Direito ao Trabalho em Tempos de Crise:
o Caso da Espanha*

Carmen Almagro Martín**

Universidad de Granada, Granada, Espanha.

1. Introducción

El Derecho al trabajo se configura como un derecho fundamental del ser humano y como tal aparece recogido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, formando parte de ese “ ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción”.

* Abreviaturas utilizadas: IRPF (Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas – español-). LIRPF (Ley – española – reguladora del Impuesto sobre la Renta de las Personas físicas). OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). ET (Estatuto de los Trabajadores). RD (Real decreto). DGT (Dirección General de Tributos).

** Doctora en Derecho por la Universidad de Granada (2003). Profesora de Derecho Financiero y Tributario desde el año 2000, actualmente desempeño mi labor como Profesora Contratada Doctora, contando con la acreditación positiva de la ANECA para Profesor Titular de Universidad. Autora de las monografías “Opciones fiscales en el IRPF” y “Régimen de los colectivos socioeconómicos desfavorecidos en el IRPF” y coautora junto con Mochón López, L. y Rancaño Martín, M.A., de la monografía “La fiscalidad de los sistemas de ahorro-previsión” (2008). Directora de la Cátedra “Control del Fraude Fiscal y Prevención del Blanqueo de Capitales” creada por la Universidad de Granada en colaboración con Broseta Abogados, S.L. Correo electrónico: calmagro@ugr.es.

Concretamente el artículo 23 de dicha Declaración establece que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” También “tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”, “a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social” y “a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. Sin embargo, resulta evidente que, en el mundo, son muchas las personas que carecen de empleo, siendo mayor el porcentaje de parados cuanto más pobre sea el país que tomemos como referencia, lo que ha generado importantes movimientos migratorios hacia territorios más prósperos que ofrecen mayores posibilidades de trabajo. Pero incluso en los países desarrollados el derecho al trabajo plantea numerosos problemas, que se acentúan en épocas de crisis como la que vivimos desde hace años, en las que las condiciones laborales son cada vez más precarias (proliferan los contratos temporales, se reducen de salarios, y se abarata el despido) perjudicando especialmente a los colectivos tradicionalmente más vulnerables, como los jóvenes -que cada vez tienen más difícil el acceso a su primer puesto de trabajo y cuando lo encuentran en la mayoría d los casos son de carácter temporal y con escasa remuneración-, los mayores de 50 años – quienes formando parte de la población activa ven drásticamente reducidas sus posibilidades de encontrar un empleo –, las mujeres – entre las que la tasa de desempleo es mayor que la de los hombres pese a que en muchos casos aun perciben un salario menor que estos por el mismo trabajo –, los discapacitados, o los inmigrantes.

Ante esta situación los distintos Estados han ido adoptando numerosas medidas que les permitan mejorar sus economías y superar la crisis, muchas de las cuales han tenido como objetivo la reforma laboral a fin de elevar los niveles de contratación, si bien en numerosas ocasiones dichas medidas han provocado el menoscavo de los derechos de los trabajadores. España es uno de los países que se ha visto afectado con mayor intensidad por esta crisis “global” que aún nos azota, y si bien la economía parece haber iniciado lentamente la senda de la recuperación, no será hasta final de 2014 o principios de 2015 cuando aparezcan los primeros signos de recuperación del mercado de trabajo, en términos de crecimiento del empleo neto. Como expondré a continuación, el desempleo en España ha

alcanzado niveles tan altos que se ha convertido en la principal preocupación de los españoles (prácticamente en todas las familias hay al menos un miembro en “paro”). La situación es devastadora, con cerca de 6 millones de trabajadores en situación de desempleo, resulta evidente que el país debe continuar la reforma en el ámbito laboral poniendo en práctica políticas activas que permitan la reducción de esta cifra y la normalización del mercado de trabajo.

Sin embargo, no menos importante resulta la adopción de medidas para la protección de los millones de desempleados, que viéndose privados de trabajo, principal fuente de ingresos para muchos de ellos, carecen de los recursos necesarios para hacer frente a sus necesidades básicas y las de sus familias. Por ello, vamos a dedicar este trabajo al estudio de las medidas adoptadas por el legislador fiscal en torno al problema del desempleo en un Impuesto tan general y amplio como que grava sobre la Renta de las Personas Físicas en España, comenzando por hacer un breve estudio sobre la evolución de los niveles de desempleo en este país en los últimos años.

2. La Crisis Económica y la Evolución del Desempleo en España

Como decimos, uno de los colectivos que en los últimos años está sufriendo de manera especialmente intensa los efectos de la crisis económica y financiera por la que atravesamos, es el de los desempleados. No obstante, la configuración de un sistema de beneficios fiscales referido al mismo no viene de ahora. Tradicionalmente ha sido patente la intención del legislador de tratar de paliar la grave situación económica y social que padecen las personas cuando pierden el trabajo, configurando para ello un régimen de prestaciones laborales y sociales que ayuden a mitigar tan devastadores efectos hasta que el trabajador encuentre un nuevo empleo, o el primero, pues también están desempleadas las personas que habiendo alcanzado la edad laboral y completado su formación no encuentran su primer puesto de trabajo.

Frente a esta grave situación, se vienen adoptando múltiples medidas que, por su carácter urgente, se plasman en normas como el Real Decreto Ley, en uso de la potestad que el Gobierno detenta, medidas que intentan paliar el demoledor efecto que está provocando en nuestra sociedad el pernicioso fenómeno del desempleo. Algunos de estos Reales Decretos simplemente se convalidan, y otros se tramitan – normalmente por la vía

de urgencia – para incorporarse a nuestro ordenamiento con el carácter de Ley. Es esto lo que ocurrió con el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que poco después vería la luz, con idéntico nombre, como norma con rango de Ley, la 3/2012, de 6 de julio.

La exposición de motivos de esta última Ley glosa de manera sucinta la situación a la que nos enfrentamos reconociendo los efectos de la crisis económica que azota España desde 2008, y entre ellos, la debilidad del modelo laboral español. La gravedad de esta crisis, que según dicha norma “no tiene precedentes”, ha provocado en nuestro país la destrucción de más empleo y más rápidamente, que en las principales economías europeas. Según los datos de la Encuesta de Población Activa¹ la cifra de paro se situaba para 2011 en 5.273.600 personas, con un incremento de 295.300 en el cuarto trimestre y de 577.000 respecto al mismo trimestre de 2010. La tasa de paro subió en 1,33 puntos con relación al tercer trimestre y se situaba en el 22,85%.

Los datos posteriores, relativos al tercer trimestre de 2012, tampoco reflejan un alivio de la situación, pese a las medidas adoptadas por el Gobierno. Así, durante este período, la ocupación descendió en 96.900 personas, hasta un total de 17.320.300, la tasa de variación trimestral del empleo se sitúa en el -0,56%, la ocupación disminuye en 49.400 personas en el empleo público y en 47.600 en el empleo privado, y el número de parados crece en 85.000 personas, alcanzando ya la cifra de 5.778.100, con lo que la tasa de paro se incrementa 38 centésimas hasta el 25,02%.

Los datos en 2013 siguen siendo poco halagüeños. Durante el primer trimestre de este año la ocupación baja en 322.300 personas, hasta un total de 16.634.700. La tasa de variación trimestral del empleo es del -1,90% y la tasa anual del -4,58%. La ocupación disminuye en 71.400 personas en el empleo público y en 251.000 en el empleo privado; el número de parados crece en 237.400 personas y alcanza la cifra de 6.202.700, superando la barrera psicológica de los seis millones. La tasa de paro sigue incrementándose 1,14 puntos, hasta el 27,16%.

Sin embargo, en el tercer trimestre de 2013 la ocupación subió en 39.500, hasta un total de 16.823.200. La tasa de variación trimestral del empleo es del 0,24% y la tasa anual del -2,87%. La ocupación aumenta

¹ Disponibles en la web del Instituto Nacional de Estadística (www.ine.es).

en 52.000 personas en el empleo privado, y disminuye en 12.600 en el empleo público.

Por último, en el cuarto trimestre de 2013 la ocupación de nuevo baja en 65.000 personas, hasta un total de 16.758.200. Sin embargo el descenso en el número de ocupados es el menor en un cuarto trimestre desde 2008. La variación trimestral del empleo es del -0,39%. El empleo se ha reducido en 198.900 personas en los últimos doce meses. La variación anual es del -17%, que es la menos negativa de los últimos cinco años.

Además, la destrucción de empleo ha sido más intensa en ciertos colectivos, especialmente el de los jóvenes, alcanzando la tasa de paro entre los menores de 25 años casi el 50%. La incertidumbre a la hora de entrar en el mercado de trabajo, los reducidos sueldos iniciales y la situación económica general están provocando que muchos jóvenes bien formados abandonen el mercado de trabajo español y busquen oportunidades en el extranjero. También el desempleo de larga duración en España es más elevado que en otros países y cuenta con un doble impacto negativo. Por un lado, el que genera sobre este colectivo de personas y, por otro, el impacto adicional sobre la productividad agregada de la economía. La duración media del desempleo en España en 2010 fue, según la OCDE, de 14,8 meses, frente a una media para los países de la OCDE de 9,6 y de 7,4 meses para los integrantes del G7.

Este ajuste ha sido especialmente grave para los trabajadores temporales. Manteníamos a mediados de 2012 una tasa de temporalidad de casi el 25%, mucho más elevada que el resto de nuestros socios europeos. La temporalidad media en la Unión Europea es del 14%, 11 puntos inferior a la española.

Lógicamente, la destrucción de empleo está teniendo efectos muy relevantes sobre el sistema de la Seguridad Social. Desde diciembre de 2007 hasta la entrada en vigor de la Ley 3/2012, en julio de 2012, el número de afiliados había disminuido en casi 2,5 millones (un 12,5%). Además, si el gasto medio mensual en prestaciones por desempleo en 2007 fue de 1.280 millones de euros, en diciembre de 2011 ascendió a 2.584 millones².

La crisis económica, continúa la exposición de motivos de la Ley 3/2012, ha puesto en evidencia la insostenibilidad del modelo laboral español. “Los problemas del mercado de trabajo lejos de ser coyunturales son

2 La fuente de los datos indicados es el Instituto Nacional de Estadística.

estructurales, afectan a los fundamentos mismos de nuestro modelo socio-laboral y requieren una reforma de envergadura que, pese a los cambios normativos experimentados en los últimos años, continúa siendo reclamada por todas las instituciones económicas mundiales y europeas que han analizado nuestra situación, por los mercados internacionales que contemplan la situación de nuestro mercado de trabajo con enorme desasosiego y, sobre todo, por los datos de nuestra realidad laboral, que esconden verdaderos dramas humanos. Las cifras expuestas ponen de manifiesto que las reformas laborales realizadas en los últimos años, aún bienintencionadas y orientadas en la buena dirección, han sido reformas fallidas”.

Ante la gravedad de la situación económica y del empleo, el legislador afronta una reforma laboral que tenía por objeto proporcionar a los operadores económicos y laborales un horizonte de seguridad jurídica y confianza en el que desenvolverse con certeza para conseguir recuperar el empleo. La reforma propuesta trató de garantizar tanto la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de su actividad económica como la seguridad de los trabajadores en el empleo y adecuados niveles de protección social

Paralelamente a ello, nuestro legislador fiscal tenía ya diseñado un conjunto de medidas tributarias dentro de la imposición directa que no se reduce solamente a excluir de gravamen determinadas rentas percibidas como consecuencia de la finalización de la relación laboral, cuando esta lo es por despido o cese, sino que también concede trato favorable a aquellas cantidades que, aún tributando, derivan de la pérdida del trabajo, como una forma de proteger – precisamente – el derecho al mismo, de cuyo estudio nos ocupamos a continuación.

3. Exención de las Indemnizaciones por Despido o Cese del Trabajador³

Como sabemos, la Ley 44/1978, de 8 de septiembre, fue la primera que reguló un Impuesto general sobre la renta de las Personas Físicas tras la

3 Con fecha 6 de Agosto de 2014 se publicó el Proyecto de Ley por el que se modifican la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la renta de No Residentes, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2014, de 5 de marzo, y otras normas tributarias, que prevé la modificación del tratamiento fiscal de las indemnizaciones por despido en el IRPF. En concreto, según establece el citado Proyecto, se limitaría el importe de la indemnización exenta a la cantidad de 180.000 euros. Está por ver si finalmente prospera dicha modificación.

importante reforma tributaria acontecida en 1977, dicha Ley incorporaba un tratamiento “especial” para las indemnizaciones derivadas del despido o cese del trabajador. Sin embargo, este tratamiento no se articulaba como una exención, sino que engrosaba los supuestos de rentas no sujetas al impuesto, así el artículo 3.4 de la Ley 44/1978 establecía que: “No tendrán la consideración de renta...las indemnizaciones que constituyan compensación de la pérdida o deterioro de bienes o derechos que no sean susceptibles de integrar el hecho imponible del Impuesto sobre el Patrimonio”. Por su parte el Reglamento del Impuesto⁴ dedicaba sus artículos 8 y 10 a desarrollar esta materia, estableciendo en el segundo de estos preceptos (artículo 10, apartado 2 letra a) que se considerarían incluidas entre las indemnizaciones a que la Ley eximía de gravamen (por vía de la no sujeción) las que se derivasen del traslado, despido o cese del sujeto pasivo, hasta el límite máximo que, con carácter obligatorio, señalase la legislación entonces vigente, excluyendo, y por tanto considerando rentas sujetas (art.10.2.e Reglamento), las derivadas de contratos o convenios en la parte que excediesen de la cuantía que resultara legalmente obligatoria. Parece claro que, desde sus comienzos, el legislador fiscal establece la base del tratamiento que se va a dar a tales rentas que, en esencia, ha permanecido hasta hoy, si bien dejó de ser considerado supuesto de no sujeción para pasar a ser una renta sujeta, pero exenta, con la entrada en vigor de la Ley 18/1991, de 6 de junio⁵.

Creemos, con Banacloche Palao y Galán Ruiz que “...es conveniente detenerse a recapacitar sobre el motivo que en su día justificó – y que actualmente sigue legitimando –, la exoneración de gravamen de las indemnizaciones a que hacía referencia el art. 3 de la primitiva LIRPF: se trata de indemnizaciones por la pérdida de derechos que no son susceptibles de valoración económica (por eso no son hechos imponibles del Impuesto sobre el Patrimonio), como el derecho a la vida, a la integridad física, a la salud, a la intimidad, al honor, al trabajo, a la protección jurídica, a la libertad de expresión, etcétera”⁶. Por tanto, bajo esta perspectiva, no sería

4 Regulado por Real Decreto 2384/1981, de 3 de agosto.

5 Concretamente establecía el artículo 9.Uno de la citada Ley que: “Estarán exentas las siguientes rentas: d) Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador, en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores, en su normativa reglamentaria 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”.

6 BANACLOCHE PALAO & GALÁN RUIZ, 2005.

renta la cuantía percibida en compensación del menoscabo sufrido en su derecho al trabajo por la persona que pierde el empleo. Sin embargo, la configuración del supuesto como norma de no sujeción no parece muy acertada pues, no cabe duda de que dicha afluencia dineraria, no tributando por otro impuesto, debe considerarse “renta” a todos los efectos, y más concretamente “renta del trabajo”, toda vez que deriva, aunque sea indirectamente, del trabajo prestado por el contribuyente. Entendemos por tanto, que la percepción de una indemnización por la pérdida del empleo tiene la ineludible consideración de rendimiento del trabajo, y es obligado así considerarlo, al entrar de lleno en el concepto que del mismo establece la normativa reguladora del Impuesto, delimitado en el art. 17.1 LIRPF, según el cual *“Se considerarán rendimientos íntegros del 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 rendimiento de actividades económicas”*. Así pues, si algún trato de favor se le quiere dispensar, lo mejor es hacerlo por vía de la exención.

Y, como ya hemos señalado, así lo decidió el legislador; de forma que a partir de la Ley 18/1991 la normativa reguladora del IRPF incluye dicho supuesto de exención. En concreto, el artículo 7 de la vigente Ley del Impuesto señala en su letra e) que están exentas “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”. Dado que las situaciones con las que nos podemos encontrar son múltiples, la Ley del IRPF (y su Reglamento) procuran adaptarse a ellas de manera diferenciada dando un tratamiento más beneficioso a los supuestos de pérdida del trabajo considerados socialmente más “injustos”. La exención de las cantidades percibidas se modula por remisión a la normativa laboral, sin extenderla eso sí, a los pactos entre las partes, ya sean particulares o mediante Convenio Colectivo, a pesar de la naturaleza que el ordenamiento jurídico les concede⁷.

7 Sin embargo, no fue siempre así. La dicción del Reglamento del Impuesto vigente hasta 1992 (RD 2384/1981) daba pie a entender que, dada la naturaleza jurídica de los Convenios Colectivos, las indemnizaciones allí pactadas formaban parte de la “legislación vigente” y por tanto las cantidades obtenidas a raíz de su aplicación quedaban “no sujetas” al impuesto, cualquiera que fuera su cuantía.

Sin embargo, y según la modificación introducida por la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de Medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas – Disposición Adicional decimotercera y Disposición Transitoria tercera –, tratándose de despidos derivados de expedientes de regulación de empleo (art. 51 del ET) o producidos por causas objetivas (art. 52 ET), siempre que, en ambos casos, se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, pese a que la indemnización obligatoria según el Estatuto de los Trabajadores es de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades, quedará exenta la parte de aquella que no supere la establecida para el despido improcedente, esto es, el equivalente a 45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades, cantidad que desde el 12 de febrero de 2012 se reduce a 33 días de salario por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades en virtud de la modificación introducida por el Real Decreto Ley 3/3012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y recogida por la posterior Ley 3/3012, de 6 de julio, de medidas urgentes la reforma del mercado laboral⁸.

Para que resulte exenta, la indemnización debe derivar del despido o cese del trabajador. Tiene lugar el despido del trabajador, cuando es el empresario, unilateralmente, el que pone fin a la relación laboral, por el contrario será cese voluntario si es el propio trabajador quien lo hace. Deberá tributar, por tanto, cualquier otra indemnización que perciba el trabajador por causa distinta al despido o cese de la relación laboral. Son buenos ejemplos de indemnizaciones gravadas las percibidas por finalización de un contrato temporal, por jubilación anticipada o por reducción de jornada, entre otros. Si bien el legislador fiscal estima que las cantidades percibidas por el trabajador en caso de resolución, de mutuo acuerdo, de la relación laboral resultarán beneficiadas por aplicación de la reducción derivada de su consideración como “rendimientos del trabajo obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo”, cualquiera que sea el período que el trabajador hubiese permanecido en la empresa. Algo ciertamente sorprendente, pues de facto implica proyectar sobre tales cantidades una exención parcial, sin que advirtamos el fundamento de la misma fuera de

8 Sobre el régimen laboral véanse los trabajos de FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, 1993; MONEREO PÉREZ, 1994 y NORES TORRES, 2001.

los supuestos en los que, con lógica, se pretende disminuir la progresividad del impuesto sobre aquellas rentas que se han generado en más de uno (dos exige la norma) de los períodos impositivos objeto de gravamen.

Volviendo al tema de la exención (plena) de las cantidades percibidas por el despido o cese de la relación laboral, pone como condición la Ley del Impuesto para el disfrute de la misma, el hecho de que la indemnización debe ser la que corresponda con carácter obligatorio según las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, su normativa de desarrollo o la normativa relativa a la ejecución de sentencias. Cualquier otra indemnización cuya obligatoriedad no resulte de las citadas normas, por ejemplo las derivadas del propio contrato de trabajo o de los pactos o convenios suscritos por empresario y trabajador, incluidas las establecidas en el convenio colectivo, así como las que se abonen de forma voluntaria; estarán gravadas por el IRPF, aunque luego podría aplicársele, si procediese, una reducción – exención parcial la llamábamos – si tal rendimiento pudiera entenderse generado en más de dos años, siendo obvio que no se perciben de forma periódica ni recurrente.

Resulta obligado hacer una breve mención a los supuestos más comunes para los que el Estatuto de los Trabajadores prevé la obligación de indemnizar al trabajador que cesa o es despedido de su empleo, y la cuantía legal de tales indemnizaciones:

A. Indemnizaciones por cese voluntario (a instancia del trabajador pero motivado por alguna de las circunstancias previstas en los artículos 40, 41 y 50 del ET). Tendrán lugar en caso de:

- Art.40 ET: Movilidad geográfica por traslado del trabajador de su centro de trabajo, cuando ello implique un cambio en su residencia. Le corresponderá al trabajador una indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un límite máximo de 12 mensualidades.
- Art.41 ET: Modificación sustancial de las condiciones de trabajo que afecten a alguna de estas materias: jornada, horario, turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento o funciones. El trabajador tiene derecho a percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio en la empresa, con un máximo de 9 mensualidades.
- Art.50 ET: Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato por incumplimiento grave de las obligaciones que incumben al empresario, las siguientes:

- Modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o menoscabo de su dignidad.
- La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
- Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor.

Se reconoce al trabajador el derecho a percibir la indemnización prevista para el despido improcedente (art.54 ET), es decir, el equivalente a 45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades, cantidad que, como ya hemos indicado, desde el 12 de febrero de 2012 se reduce a 33 días de salario por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades (modificación introducida por el Real Decreto Ley 3/3012).

B. Indemnizaciones derivadas de despido disciplinario (art.54 ET) por decisión del empresario basada en un incumplimiento grave y culpable del trabajador (embriaguez, indisciplina, faltas repetidas e injustificadas al trabajo):

- Art.56.1 ET: Despido improcedente: Cualquier despido disciplinario podrá ser judicialmente declarado improcedente cuando no se acredita el incumplimiento que el empresario imputa al trabajador.

En estos supuestos prevé el legislador una doble posibilidad, la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización consistente en:

- Indemnizaciones devengadas hasta el 11 de febrero de 2012: 45 días de salario por año de servicio en la empresa con un máximo de 42 mensualidades.
- Indemnizaciones devengadas desde el 12 de febrero de 2012: 33 días de salario por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades (Real Decreto Ley 3/3012).

El régimen transitorio aplicable en aquellos casos en los que el contrato de trabajo se hubiese formalizado antes del 12 de febrero de 2012 y el despido tenga lugar después de la citada fecha viene establecido en la Disposición Transitoria 5ª.2 de la Ley 3/2012, que establece: “La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios

anterior a dicha fecha, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior, prorrateándose igualmente por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.”

C. Indemnizaciones derivadas de despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas organizativas o de producción (artículo 51 del ET)⁹. Si el despido es procedente la indemnización obligatoria según el Estatuto de los Trabajadores es 20 días de salario por año trabajado con un límite de 12 mensualidades. Sin embargo, a tenor de la reforma operada por la Ley 27/2009 a que antes aludíamos, estarán exentas del IRPF las indemnizaciones percibidas hasta el importe equivalente al despido improcedente.

D. Indemnizaciones derivadas del despido objetivo. (art.52 ET). Se produce a instancias del empresario pero por causas objetivas, tales como, ineptitud sobrevenida del trabajador, falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, necesidad de amortizar puestos de trabajo (en número inferior al exigido para el despido colectivo), absentismo laboral (falta justificadas al trabajo con reiteración). Si el despido es procedente, la indemnización prevista será de 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades. Estarán exentas dichas cantidades salvo en caso de despido basado en la necesidad de amortizar puestos de trabajo (por causas económicas técnicas, organizativas o de producción), supuesto en el que la exención alcanzará a la correspondiente al despido improcedente (Ley 27/2009).

9 Con el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se adecua el tratamiento de las indemnizaciones en el supuesto de despidos colectivos, eliminando toda referencia a la previa aprobación del expediente de regulación de empleo por la autoridad competente, puesto que con la entrada en vigor de la reforma laboral llevada a cabo por la Ley 27/2009 desaparece la autorización o aprobación administrativa.

En todos los casos, ya sean de despido o cese, se prorratearán por meses los periodos de trabajo para la empresa cuya duración sea inferior a un año.

Esta exención, no alcanza, si los hubiere, a los salarios de tramitación, en tanto que sustituyen la retribución que el trabajador ha dejado de percibir durante la tramitación del procedimiento, esto es, desde que fue despedido hasta la fecha de notificación de la sentencia que declara la improcedencia del despido o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si ocurriera antes de recibir aquella. Por tanto no tienen carácter indemnizatorio.

Además, a los requisitos necesarios para disfrutar de la exención que ya hemos analizado, debemos añadir otro, establecido por el artículo 1 del Reglamento del IRPF, que condiciona su aplicación a la efectiva desvinculación del trabajador con la empresa. Presume la norma que no existe tal desvinculación, salvo prueba en contrario, cuando en los tres años siguientes al despido o cese, el trabajador vuelva a prestar servicios a la misma empresa o a otra, también vinculada con ella, en los términos previstos en el artículo 16¹⁰ del Texto refundido del Impuesto sobre Sociedades (aprobado por Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo).

10 3. A tenor del cual “ Se considerarán personas o entidades vinculadas las siguientes:

- a) Una entidad y sus socios o partícipes.
- b) Una entidad y sus consejeros o administradores.
- c) Una entidad y los cónyuges o personas unidas por relaciones de parentesco, en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado de los socios o partícipes, consejeros o administradores.
- d) Dos entidades que pertenezcan a un grupo.
- e) Una entidad y los socios o partícipes de otra entidad, cuando ambas entidades pertenezcan a un grupo.
- f) Una entidad y los consejeros o administradores de otra entidad, cuando ambas entidades pertenezcan a un grupo.
- g) Una entidad y los cónyuges o personas unidas por relaciones de parentesco, en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado de los socios o partícipes de otra entidad cuando ambas entidades pertenezcan a un grupo.
- h) Una entidad y otra entidad participada por la primera indirectamente en, al menos, el 25 % del capital social o de los fondos propios.
- i) Dos entidades en las cuales los mismos socios, partícipes o sus cónyuges, o personas unidas por relaciones de parentesco, en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado, participen, directa o indirectamente en, al menos, el 25 % del capital social o los fondos propios.
- j) Una entidad residente en territorio español y sus establecimientos permanentes en el extranjero.
- k) Una entidad no residente en territorio español y sus establecimientos permanentes en el mencionado territorio.
- l) Dos entidades que formen parte de un grupo que tribute en el régimen de los grupos de sociedades cooperativas.

En los supuestos en los que la vinculación se defina en función de la relación socios o partícipes-entidad, la participación deberá ser igual o superior al 5 %, o al 1 % si se trata de valores admitidos a negociación en un mercado regulado. La mención a los administradores incluirá a los de derecho y a los de hecho.

Existe grupo cuando una entidad ostente o pueda ostentar el control de otra u otras según los criterios establecidos en el artículo 42 del Código de Comercio, con independencia de su residencia y de la obligación de formular cuentas anuales consolidadas”.

De este modo, y si en el plazo de tres años, a contar desde la fecha del despido o cese, el trabajador volviera a prestar sus servicios en la misma empresa o en otra vinculada con ella, dejaría de cumplir este requisito, perdiendo el beneficio de la exención, por lo que la indemnización que hubiera podido corresponderle y que en principio quedó exenta, pasaría a estar sujeta y gravada, debiendo tributar por ella mediante la correspondiente declaración complementaria del ejercicio en que la recibió, incluyendo los intereses de demora que correspondan.

Desde luego que esta norma tiene un evidente carácter antielusión. Se pretende prevenir la conducta en fraude de Ley tendente a satisfacer como indemnización por despido o cese, auténticos rendimientos del trabajo que quedarían sin tributar por efecto de la exención, para luego reanudar la relación laboral dando al traste con la finalidad de la norma, de ahí que se exija la efectiva desvinculación de la relación laboral. El reglamento del impuesto impone un plazo mínimo de tres años para considerar “real” – a efectos de la “consolidación” de la exención – el despido o cese. Y extiende sus efectos no sólo a los supuestos en que el trabajador es contratado de nuevo por la misma empresa, sino por otra vinculada en términos fiscales a la primera. No discutimos la finalidad de la norma, pero sí su rigorismo y, sobre todo, el prolongado plazo que impone para considerar desvinculado de la empresa pagadora al trabajador. No vemos fraude alguno cuando un empleado vuelve a ser contratado por una empresa del grupo sobre la que se ejerce (o puede ejercer¹¹) reducido o tangencial control. Creemos

11 La remisión que realiza el art.16 del Impuesto sobre Sociedades al 42 del código de Comercio para definir qué ha de entenderse por “grupo de sociedades” parece igualmente severa a los efectos que nos proponemos, sobre todo por sus connotaciones presuntivas. Da igual que haya control efectivo, simplemente basta con que se haya podido ejercer el mismo, y no sólo directamente, sino a través de entidad participada o persona que actúe por cuenta de alguna de ellas. “Existe un grupo cuando una sociedad ostente o pueda ostentar, directa o indirectamente, el control de otra u otras. En particular, se presumirá que existe control cuando una sociedad, que se calificará como dominante, se encuentre en relación con otra sociedad, que se calificará como dependiente, en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Posea la mayoría de los derechos de voto.
- b) Tenga la facultad de nombrar o destituir a la mayoría de los miembros del órgano de administración.
- c) Pueda disponer, en virtud de acuerdos celebrados con terceros, de la mayoría de los derechos de voto.
- d) Haya designado con sus votos a la mayoría de los miembros del órgano de administración, que desempeñen su cargo en el momento en que deban formularse las cuentas consolidadas y durante los dos ejercicios inmediatamente anteriores. En particular, se presumirá esta circunstancia cuando la mayoría de los miembros del órgano de administración de la sociedad dominada sean miembros del órgano de administración o altos directivos de la sociedad dominante o de otra dominada por ésta. Este supuesto no dará lugar a la consolidación si la sociedad cuyos administradores han sido nombrados, está vinculada a otra en alguno de los casos previstos en las dos primeras letras de este apartado.

que con dos años podría ser suficiente, sino para todos los casos si para aquellos en los que la relación entre las sucesivas empresas contratantes sea “sobrevenida” o “potencial”. Pensemos en un joven empleado de banco con escasa antigüedad laboral que ha perdido su puesto de trabajo, habiendo sido indemnizado de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Este trabajador no debería verse obligado a tributar por aquello percibido si vuelve a ser contratado, por ejemplo, 32 meses después por otra entidad bancaria que se ha fusionado con la primera como consecuencia de los procesos de concentración de entidades financieras fomentados por el Estado, y menos cuando el mismo ha permanecido en situación de desempleo durante tan largo período de tiempo. Sería menester que la norma modulara de alguna forma su finalidad recaudatoria, flexibilizándose para aquellos supuestos en los que queda fuera de toda duda la efectiva desvinculación del trabajador, siguiendo criterios de justicia tributaria, pero también de lógica elemental, pues entendemos que tal gravamen “violenta” de alguna forma su derecho a iniciar una nueva, porque es otra, relación laboral. Es más, en el caso del ejemplo, nos parece que incluso un plazo de los dos años estaría fuera de lugar.

No obstante, podría oponerse a este razonamiento que el trabajador goza de la posibilidad de destruir la presunción aportando pruebas en contra de la vinculación de las empresas en cuestión pues, el Reglamento del IRPF parece constituir una presunción *iuris tantum*. Sin embargo, tal y como está conformada la norma, que se remite a otra de carácter imperativo como es la reguladora del Impuesto sobre Sociedades, no encontramos forma alguna de que el trabajador pueda argumentar prueba para desvirtuarla. Más aún cuando la vinculación a la que se refiere el artículo 16 del Texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades o la definición de grupo contenida en el artículo 42 del Código de Comercio, no implica que una entidad tenga control real sobre la otra, sino que basta con que el mismo se hubiera podido ejercer. Es decir, ni aún pudiendo probar el contribuyente que jamás hubo control de la primera sociedad sobre la que le ofrece el puesto de trabajo, se librerá de los efectos de esta presunción, viendo sometida a gravamen la renta que antaño percibiera por el fin de su relación laboral con la primera.

A los efectos de este apartado, a los derechos de voto de la entidad dominante se añadirán los que posea a través de otras sociedades dependientes o a través de personas que actúen en su propio nombre pero por cuenta de la entidad dominante o de otras dependientes o aquellos de los que disponga concertadamente con cualquier otra persona”.

Por otra parte, y con efectos 12 de febrero de 2012, desaparece de la redacción del artículo 7, e) de la LIRPF el párrafo según el cual, cuando se extinguía el contrato de trabajo con anterioridad al acto de conciliación, estaba exenta la indemnización por despido que no excediera de la que hubiera correspondido en el caso de que este hubiese sido declarado improcedente (siempre que no se tratara de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de los planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas). Con la reforma laboral llevada a cabo por el citado Real Decreto-Ley 3/2012, se elimina el llamado “despido express”, es decir, el reconocimiento por parte del empresario de la improcedencia del despido ofreciendo al trabajador la correspondiente indemnización, ya fuera abonándosela directamente o depositándola en el juzgado; indemnización que quedaría exenta del IRPF siempre que se ajustará a los límites previstos para el despido improcedente. Tras la citada reforma, los acuerdos privados de despido a los que pudieran llegar las partes, aceptando ambas – empresario y trabajador –, la improcedencia del mismo sin acudir a la conciliación administrativa, generarán indemnizaciones sujetas y gravadas por el IRPF. Se vuelve así a la situación anterior a 2002, cuando para que aquellas quedaran exentas se requería un acto de conciliación de los servicios de mediación y arbitraje o el correspondiente procedimiento judicial que previamente reconociera la improcedencia del despido. Resulta evidente que esta medida determinará un incremento de la litigiosidad en materia laboral, cuando uno de los objetivos de la reforma a la que nos referimos era justamente la reducción de aquella. En todo caso, el exceso de indemnización que pudiera percibir el trabajador sobre los límites indicados en el Estatuto de los Trabajadores (o su normativa de desarrollo o en la normativa de ejecución de sentencias), quedará sujeto al IRPF como rendimiento del trabajo, si bien podría tener la consideración de renta irregular, excepto, como ya hemos comentado, en los casos de despido derivados de expedientes de regulación de empleo o por causas objetivas, en los que podrá quedar exenta una cantidad equivalente a la indemnización establecida para el despido improcedente.

Pasamos a ocuparnos a continuación de otros dos beneficios fiscales contenidos en la normativa reguladora del IRPF relacionados también con las personas en situación de desempleo, que se enmarcan dentro de las medidas de protección jurídica de dicho colectivo, que merece la pena destacar por su importancia, nos referimos a la exención de las prestaciones por desempleo y al criterio de imputación temporal de aquellas que deben tributar.

4. Exención de las Prestaciones por Desempleo

Dentro de un contexto social como el actual, el legislador no puede obviar un problema de vital importancia como el desempleo, razón por la cual, desde hace años, viene adoptando medidas con la intención de fomentar el autoempleo, intentando con ello reducir el número de “parados”. Entre los distintos instrumentos de que puede valerse la Administración se encuentran los de política fiscal, a través de los cuales se establecen tratamientos especiales para determinados tipos de rentas en función del objetivo al cual vayan destinadas, siendo este el caso de las prestaciones por desempleo percibidas en un único pago.

Ciertamente el legislador podría haber extendido aún más allá su manto protector sobre el colectivo de desempleados, como hiciera antaño al decidir que no se sometieran a gravamen por este impuesto las prestaciones por desempleo. Sin embargo, con la reforma del IRPF de 1991, se optó por eliminar la exención de la que gozaban las mismas¹² justo en el momento en el que se introduce un nuevo concepto dentro del Impuesto sobre la Renta, según el cual se viene a entender que no se someterá a gravamen la renta del contribuyente sino en la parte que supere un mínimo umbral de riqueza modulado en función de las circunstancias personales y familiares del contribuyente. Desde este punto de vista, el legislador parecía entender que las prestaciones por desempleo se verían beneficiadas con la introducción de dichos mínimos personales y familiares cuya aplicación haría que, en definitiva, y dada su cuantía, tal renta no llegara a tributar al no superar el importe marcado por aquél como susceptible de ser gravado por el Impuesto. Ello, sin embargo, nos parece un error ya que dicha circunstancia sólo se dará en los casos en los que la cuantía de la prestación sea muy reducida o, cuando habiéndose agotado la misma, se perciba la llamada renta mínima de subsistencia que, ciertamente, en la mayoría de los casos no llega a tributar por aplicación de dicho sistema de mínimos.

En efecto, la Ley reconoce el hecho de que un contribuyente, aun manifestando capacidad económica, pueda carecer de la necesaria capacidad contributiva que le convierta en deudor de la Hacienda Pública por la obtención de renta. Así lo sentencia el artículo 15.4 LIRPF al señalar que “no

12 El legislador no explicitó las razones que le llevaron a gravar, con efectos desde el 1/1/1994, las cantidades percibidas en compensación por la lesión del derecho al trabajo.

se someterán a tributación las rentas que no excedan del importe del mínimo personal y familiar que resulte de aplicación”. No obstante, aunque es cierto que la configuración de dicho mínimo está relacionada, en lo que a la determinación de su *quantum* se refiere, con determinadas circunstancias personales y familiares del contribuyente, lo cierto es que entre las mismas no se tiene en cuenta si el contribuyente se encuentra en situación de desempleo. Ello significa que el legislador, entendemos que con acierto, no considera que tal circunstancia altere el nivel mínimo de subsistencia por encima del cual se ha de tributar de forma que, excediendo la prestación por desempleo del importe de tales mínimos, tributará como cualquier otro tipo de renta que se integre en la base imponible general del contribuyente.

Así pues, los beneficios sobre el colectivo de desempleados por la vía de la exención, sólo afectan a la indemnización derivada de la pérdida del trabajo (obviamente no se pierde el derecho al mismo) y a la prestación por desempleo pero sólo cuando se perciba en su modalidad de pago único, en ambos casos con determinadas limitaciones y requisitos que a continuación repasaremos. Aunque, tangencialmente la Ley otorga también trato de favor al contribuyente que abandona la situación de desempleado por encontrar trabajo, y por tanto remuneración, cuando ello implique un cambio de residencia a municipio distinto de aquél en el que tenga su residencia habitual. A ello se refiere la LIRPF en su art. 20 cuando, al regular la “reducción por obtención de rendimientos del trabajo” establece en su apartado 2 que: “Se incrementará en un 100 por ciento el importe de la reducción prevista en el apartado 1 de este artículo, en los siguientes supuestos: ...b) Contribuyentes desempleados inscritos en la oficina de empleo que acepten un puesto de trabajo que exija el traslado de su residencia habitual a un nuevo municipio, en las condiciones que reglamentariamente se determinen. Este incremento se aplicará en el periodo impositivo en el que se produzca el cambio de residencia y en el siguiente”.

Como decimos, la actual LIRPF, en la letra n) de su artículo 7, únicamente declara exentas las prestaciones por desempleo cuando se perciben en la modalidad de pago único¹³ establecida en el Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, siempre que se destinen a los fines y en los casos previstos en dicha norma que analizaremos a continuación, si bien, hasta el 31 de

13 Sobre el particular puede consultarse (TÉLLEZ VALLE, 2012).

diciembre de 2012, sobre la exención operaba el límite de 15.500 euros (hoy inexistente). Este artículo, el 7.º de la LIRPF, ha sido recientemente modificado por el Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, en virtud del cual (artículo 8), y con efectos desde 1 de enero de 2013, queda redactado de la siguiente forma:

Quedan exentas: “Las prestaciones por desempleo reconocidas por la respectiva entidad gestora cuando se perciban en la modalidad de pago único establecida en el Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, siempre que las cantidades percibidas se destinen a las finalidades y en los casos previstos en la citada norma.

La exención que comentamos estará condicionada al mantenimiento de la acción o participación durante el plazo de cinco años, en el supuesto de que el contribuyente se hubiera integrado en sociedades laborales o cooperativas de trabajo asociado o hubiera realizado una aportación al capital social de una entidad mercantil, o al mantenimiento, durante idéntico plazo, de la actividad, en el caso del trabajador autónomo”.

En virtud de la citada reforma, se ha eliminado el límite sobre el que se podía aplicar la exención, cifrado en 15.500 euros para los trabajadores que no se encontraban en situación de incapacidad, ya que para los discapacitados, con un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento, nunca resultó de aplicación (según la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de medidas administrativas sociales y de orden social, artículo 31). Se equipara así a todos los desempleados, con independencia de su condición física, lo que, dado los niveles de desempleo que imperan en nuestro país, resulta comprensible a fin de potenciar el autoempleo que se ha convertido en una, sino la principal, alternativa al “paro”.

Hasta el 31 de diciembre de 2012, como ya hemos indicado, esta exención presentaba un límite de 15.500 euros, el exceso que pudiera percibir el trabajador por encima de dicha cantidad quedaba sujeto a tributación como rendimiento del trabajo, excepto para las personas con discapacidad en cuyo caso se reconocía la exención total de tales prestaciones.

Por lo demás, debemos tener en cuenta que la LIRPF condiciona la consolidación de la exención al mantenimiento durante cinco años de las acciones o participaciones de la sociedad anónima laboral o cooperativa de trabajo asociado, en el supuesto de haber optado por integrarse en alguna

de ellas, o al mantenimiento, durante idéntico plazo, de su actividad como trabajador autónomo. Este requisito no se exige en caso de tratarse de prestaciones por desempleo percibidas por trabajadores discapacitados. Como vemos, con buena lógica, el legislador aún mantiene una mejora del beneficio fiscal que comentamos cuando a personas con discapacidad se refiere, pues en ellas se superponen dos causas de protección – la discapacidad y el desempleo – más que justificadas.

Esta medida persigue una doble finalidad. Por un lado conceder un trato más favorable a la prestación por desempleo percibida en forma de capital, ya sea total o parcialmente, lo cual sólo puede ocurrir cuando previamente se ha solicitado tal modalidad de pago, adjuntando una memoria que contenga un plan con la actividad económica que se va a desarrollar y sus perspectivas de viabilidad, y que deberá iniciarse en el plazo de un mes a contar desde la resolución de concesión de este derecho. Y por otro, resulta evidente que nos encontramos ante una norma destinada a impulsar la autocontratación. Parece lógico que si el trabajador en “paro” posee espíritu emprendedor sea prudente permitirle utilizar los fondos que estaban destinados a mitigar su condición de desempleado, a la financiación de una actividad económica que supone precisamente el abandono de dicha situación.

Ya de por sí, percibir hasta un 100% (dependiendo del caso) del importe total de la prestación a que se tiene derecho de forma capitalizada puede asimilarse al percibo de una subvención para la iniciación de nueva actividad, toda vez que el trabajador va a abandonar la condición de desempleado de inmediato, aunque ello no le obliga a la devolución de la misma. El legislador fiscal simplemente coadyuva a que el contribuyente supere la indeseable situación de desempleo en que se encuentra procurándose su propio trabajo, estableciendo una exención sobre tales prestaciones.

Podemos afirmar pues que el pago único constituye una medida de fomento de empleo, que pretende facilitar, con mayor o menor acierto, la puesta en marcha de iniciativas de autoempleo que consistan en iniciar bien una actividad laboral como trabajador autónomo, bien en incorporarse como socio trabajador o de trabajo en cooperativas o sociedades laborales en funcionamiento o de nueva creación. Y teniendo en cuenta la difícil situación en la que se encuentra el mercado de trabajo en nuestro país, es de agradecer cualquier tentativa de mejorarlo.

Para el adecuado estudio de esta medida, resulta obligado realizar un breve resumen de las distintas modalidades de acceso al autoempleo y de

las cantidades que se abonarán en cada caso, según cual sea la opción elegida por el trabajador con derecho percibir la prestación contributiva por desempleo:

1) En caso de que se vaya a iniciar una actividad como trabajador autónomo, se puede obtener en un solo pago la cantidad que se justifique como inversión necesaria para iniciar la actividad, con el límite máximo del 60% de la prestación a la que se tenga derecho; límite que no resultará de aplicación para el caso de que el trabajador acredite una minusvalía de al menos el 33%.

Además en virtud de la Disposición Transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (según redacción otorgada por el Real Decreto 4/2013), dicho porcentaje máximo se eleva hasta el 100% del importe total de las prestaciones a percibir cuando los trabajadores-autónomos sean hombres jóvenes de hasta 30 años de edad o mujeres jóvenes de hasta 35 años, ambos inclusive, en el momento de la solicitud.

2) Si no se obtuviera el total de la cuantía de la prestación en un solo pago para financiar la inversión inicial, se podrá solicitar simultáneamente el abono del importe restante para financiar el coste de las correspondientes cuotas de la Seguridad Social, según la modalidad de autoempleo elegida.

3) Tras la entrada en vigor del citado Real Decreto 4/2013, los menores de 30 años también podrán capitalizar la prestación por desempleo a fin de destinar hasta el 100% de su importe para constituir una sociedad mercantil o unirse a una ya constituida en un plazo máximo de doce meses anteriores a la aportación, siempre que desarrollen en ella una actividad profesional o laboral de carácter indefinido que deberá mantenerse un mínimo de 18 meses. No podrán efectuar dicha solicitud aquellas personas que hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades. El importe percibido podrá destinarse a la financiación de los gastos de constitución y puesta en funcionamiento de la sociedad, así como al pago de las tasas y el precio de servicios específicos de asesoramiento, formación e información relacionados con la actividad a emprender.

4) Así mismo, podrá optarse tanto en el supuesto de establecimiento como autónomo como de incorporación a cooperativa o sociedad laboral, bien por obtener exclusivamente la cantidad que se justifique como in-

versión, bien por obtener exclusivamente la subvención a las cuotas de la Seguridad Social correspondientes.

Ahora bien, la exención será de aplicación tanto a la cantidad que se percibe de una sola vez como, en su caso, a las percibidas mensualmente para cubrir las cotizaciones a la Seguridad Social, siendo indiferente los períodos impositivos en los que se fuera a percibir dicha prestación (sin olvidar el límite de 15.500 euros aplicable hasta el 31 de diciembre de 2012).

Conviene ahora esquematizar los requisitos que debe reunir el trabajador para optar por el pago único de la prestación por desempleo, que, en líneas generales, serán los siguientes:

a) Encontrarse en situación de desempleo. Por tanto, al momento de presentar la solicitud de pago único, el trabajador no debe haber iniciado la actividad para la que solicita este derecho, no figurando de alta en ningún régimen de la Seguridad Social¹⁴.

b) La actividad profesional que vaya a desarrollar debe ser una de las modalidades de autoempleo a las que hemos hecho referencia con anterioridad, que deberá iniciarse, con posterioridad a la presentación de la solicitud, en el plazo máximo de un mes desde la resolución de concesión del derecho a percibir la prestación por desempleo como pago único o acreditar que está en fase de iniciación¹⁵.

c) Debe ser perceptor de una prestación contributiva por desempleo derivada del cese definitivo en la relación laboral. Por tanto quedarán excluidos aquellos trabajadores con derecho a percibir prestaciones derivadas de un Expediente de Regulación de Empleo de suspensión o reducción de jornada¹⁶.

d) Tener al menos tres meses de prestación pendientes de percibir y no haber obtenido el reconocimiento de un pago único en los 4 años anteriores a la fecha de solicitud del derecho que se pretende¹⁷.

14 Según el número 1, apartado 4 de la Disposición Transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

15 Según el artículo número 4 del Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual de su importe, como medida de fomento de empleo.

16 Según el artículo número 1 del citado Real Decreto 1044/1985.

17 Según el artículo número 2 del Real Decreto 1044/1985.

5. Conclusión: las Prestaciones por Desempleo y su Imputación Temporal

Dado que en este momento queda exenta la totalidad de la prestación por desempleo percibida en su modalidad de pago único, resulta absurdo plantearse cuál será la regla a seguir para su imputación en el tiempo. En este sentido, el citado Real Decreto-ley 4/2013 deja vacía de contenido la letra c) del artículo 14.2 de la LIRPF, con efectos 1 de enero de 2013. Sin embargo, resulta necesario hacer una breve referencia al criterio de imputación temporal vigente hasta entonces pues, en función del mismo, aún pueden quedar rentas pendientes de imputación y, por tanto, de tributación.

Como hemos señalado, el legislador fiscal establecía un límite cuantitativo para disfrutar de la exención fijado en 15.500 euros¹⁸ (no aplicable cuando se trataba de personas con discapacidad), de forma que cualquier cantidad que se percibiera por encima del citado límite se consideraba renta sujeta y gravada por el IRPF, si bien, a tenor del artículo 14.2.c) de la Ley reguladora de este Impuesto, gozaba de una regla especial de imputación temporal.

Dicho precepto establecía que, sin perjuicio de la aplicación de la regla general de imputación relativa a los rendimientos del trabajo, esto es, su imputación al período en que son exigibles, el contribuyente tenía la posibilidad de optar por imputar la prestación por desempleo en cada uno de los períodos impositivos en que hubiera tenido derecho a percibirla de no haber mediado el pago único, imputación que se efectuaría en proporción al tiempo que en cada período impositivo se hubiese tenido derecho a la prestación.

En relación a este criterio especial de imputación, introducido por vez primera como apartado 7 del artículo 56 de la LIRPF de 1991 por Real Decreto Ley 12/1995 de 28 de diciembre, hay que destacar que su aplicación dependía de la voluntad del contribuyente, y a falta de ésta se aplicaba la regla general de exigibilidad¹⁹, si bien en la práctica lo más habitual era la opción por dicho criterio, en la medida en que permitía fraccionar en el tiempo las cantidades que se perciben en un solo pago, con la consiguiente incidencia que ello tenía sobre un tributo de carácter progresivo como es el IRPF.

18 Hasta el 31 de diciembre de 2009, la cuantía del citado límite era de 12.020 euros.

19 DGT 10/3/00 (núm. 562/00 Y 563/00).

Referencias

- BANACLOCHE PALAO, Carmen & GALÁN RUIZ, Javier. Exención de las indemnizaciones por despido en el IRPF: el problema del cómputo de la antigüedad en la empresa. *Quincena Fiscal*, n. 2, pp. 49-55, 2005.
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José. *Expedientes de regulación de empleo*. Madrid: Trotta, 1993.
- MONEREO PÉREZ, José Luis. *Los despidos colectivos en el ordenamiento interno y comunitario*, Madrid: Civitas, 1994.
- NORES TORRES, Luis Enrique. *El período de consultas en la reorganización productiva empresarial*. Madrid, CES, 2001.
- TÉLLEZ VALLE, Virgilio. Prestación por desempleo en su modalidad de pago único y fraude de Ley. *Aranzadi Social*, Vol. 4, n. 11, pp. 31-39, marzo 2012.

Autora Convidada