

# La indemnización por extinción de la relación laboral y su tributación.

---

Trabajo Fin de Máster en Gestión  
Administrativa.

Ángel Treviño Subirán

01/06/2020

## ÍNDICE:

0. LISTADO DE ABREVIATURAS UTILIZADAS. ....	4
0.1 Legislación.....	4
0.2 Organismos Públicos. ....	4
0.3 Otras abreviaturas.....	4
1. INTRODUCCIÓN.....	5
1.1. Cuestión tratada en el Trabajo fin de máster. ....	5
1.2 Razón de la elección del tema y justificación de su interés.....	5
1.3 Metodología seguida en el desarrollo del trabajo. ....	6
2. MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO. ....	8
2.1 Contrato de tipo indefinido. ....	9
2.2 Contratos temporales por el trabajo objeto de contratación. ....	11
2.3 Contratos temporales por su función formativa.....	13
2.4 Contratos temporales por su finalidad de fomento del empleo.....	14
2.5 Contratos temporales por la especial relación de trabajo. ....	15
3. FORMAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. ....	15
3.1 Por voluntad del trabajador.....	16
3.2 Despido disciplinario. ....	17
3.3 Extinción por causas objetivas. ....	17
3.4 Despido colectivo. ....	18
3.5 Otras causas de extinción. ....	18
3.6 Despido improcedente o por resolución judicial. ....	19
3.7 Extinción del contrato durante el periodo de prueba.....	20
4. CUANTÍA DE LA INDEMNIZACIÓN LEGAL.....	20
4.1 Días de salario regulador a contabilizar.....	21
4.2 Salario Regulador. ....	22
5. PACTOS INDEMNIZATORIOS. ....	23
6. TRIBUTACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN POR EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. ....	24
6.1 Tributación para el trabajador. ....	25
6.2 Tributación para la empresa. ....	27
7. CONCLUSIONES.....	28
8. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS DOCUMENTALES.....	30

8.1 Documentos.....	30
8.2 Recursos on-line de la biblioteca de la Universidad de Zaragoza. ....	30
8.3 Otros recursos de internet.....	30

## **0. LISTADO DE ABREVIATURAS UTILIZADAS.**

### **0.1 Legislación.**

EBEP: Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

ET: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

LAAMSSS: Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre Actualización, Adecuación y Modernización del Sistema de Seguridad Social.

LGSS: Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

LIP: Ley 19/1991, de 6 de junio, del Impuesto sobre el Patrimonio.

LIRPF: Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

LIS: Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades.

RD: Real Decreto.

RDL: Real Decreto Legislativo.

### **0.2 Organismos Públicos.**

AT: Agencia Tributaria.

BOE: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.

CGPJ: Consejo General del Poder Judicial.

SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal.

SS: Seguridad Social.

### **0.3 Otras abreviaturas.**

IP: Impuesto sobre el Patrimonio.

IRPF: Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

IS: Impuesto de Sociedades.

MUGA: Máster Universitario en Gestión Administrativa.

TFG: Trabajo Fin de Grado.

TFM: Trabajo Fin de Máster.

## **1. INTRODUCCIÓN.**

### **1.1. Cuestión tratada en el Trabajo fin de máster.**

El propósito fundamental de este trabajo es analizar los distintos supuestos de despido o, en general, de extinción de la relación laboral y, para cada caso, la indemnización legal prevista (parámetros, fórmula de cálculo y cuantía).

Nos ceñimos a los supuestos de extinción de la relación laboral, sin reparar en otras fórmulas de prestación de servicios no sujetas al Derecho del Trabajo (funcionarios públicos<sup>1</sup> o trabajadores autónomos, básicamente). En cuanto a las indemnizaciones por despido, nos centramos fundamentalmente en las cantidades obligatorias (mínimas), aunque abordaremos también, de manera más sucinta, las que exceden esas cantidades, acordadas por medio de pactos indemnizatorios. Y dentro de la regulación de esas indemnizaciones, obtendremos las cuantías y condiciones atendiendo a los dos criterios de los que se derivan: el de la modalidad del contrato de trabajo del cual provienen (indefinido, temporal, formación, ...) y el de la forma de extinción de ese contrato que se aplica (por voluntad del trabajador, por causas objetivas, ...).

Adicionalmente, y en todos los casos anteriores, se realizará, para finalizar, un estudio sobre la tributación que se aplicará al trabajador, que recibe esa indemnización, y a la empresa, que la realiza, lo que también dependerá de ciertos criterios, en general diferentes a las modalidades contractuales y causas de extinción discutidos previamente.

### **1.2 Razón de la elección del tema y justificación de su interés.**

La elección del tema se basa en mi interés personal por entender los motivos y el proceso de despido que realizan las empresas, especialmente en el caso de despido colectivo, como el vivido en persona hace unos años (en forma de lo que se llama 'prejubilación', dentro de un ERE). Este hecho me impulsó a cambiar la especialización laboral por la económica para, posteriormente, ampliar mi formación en los aspectos legales con este Máster en Gestión Administrativa. En mi TFG de Economía<sup>2</sup> ya trataba el tema de los despidos, enfocándolo al estudio de los motivos (al por qué),

---

<sup>1</sup> Entre los empleados públicos encontramos, de acuerdo con el art. 8.2 del EBEP: a) Funcionarios de carrera; b) Funcionarios interinos; c) personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal; y d) personal eventual. El art. 11 indica que el 'personal laboral' (letra c) se regirá por la legislación laboral, luego el estudio incluye a ese colectivo.

<sup>2</sup> Ver en bibliografía, dentro de los recursos de la Universidad de Zaragoza.

fundamentalmente desde el punto de vista de la planificación fiscal. Ahora paso a centrarme en el cómo, es decir, los mecanismos legales que llevan a su consecución (el proceso de despido).

El trabajo, no obstante, es más general que eso, ya que abarca todas las formas de extinción del contrato de trabajo. Con ello pretendo hacerlo más académico y a la vez más útil para analizar el hecho de la extinción de la relación laboral en su conjunto, de una manera sistemática.

Aunque el enfoque principal de este trabajo se encuentra en el área del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, me ha parecido interesante señalar también la vertiente fiscal asociada a la percepción (y entrega) de las indemnizaciones (o ‘compensaciones’) debidas a la extinción del contrato de trabajo. Entiendo que en un trabajo puro del área del Derecho, lo que se busca es profundizar en un tema específico, en lugar de abarcar varios campos. Pero en la Gestión Administrativa se pretende asesorar y gestionar situaciones concretas, en todas sus vertientes, y eso significa tratar coordinadamente varias perspectivas del conocimiento. Por eso creo adecuado el enfoque elegido.

### **1.3 Metodología seguida en el desarrollo del trabajo.**

El presente trabajo se ha elaborado completamente dentro del periodo de estado de alarma decretado el 13 de marzo de 2020, y vigente desde entonces vía prórrogas sucesivas, como respuesta a la pandemia de COVID-19. Se encuentra por tanto sujeto a las limitaciones impuestas por él. Esto produce dos efectos fundamentales en dicho trabajo:

- El primero es que, como consecuencia de la normativa de distanciamiento social aplicada, y las restricciones laborales a que obliga, se están elaborando, promulgando, modificando al poco tiempo, etc., multitud de normas laborales (además de otras de carácter fiscal, de apoyo a autónomos, etc.) que intentan paliar la caída de ingresos en numerosos hogares e impedir que los ceses temporales de actividad se conviertan en despidos. Existe multitud de legislación nueva que incide –al día de la fecha– indirectamente sobre el tema que nos ocupa en este trabajo, pero muy volátil. Hemos decidido obviarla, en la premisa de que no durará mucho tiempo, y de que, aunque alguna parte se mantuviera a largo plazo, no podemos pronosticar qué será. Analizamos pues, a los efectos de este TFM, la legislación laboral vigente a 13 de marzo de 2020.

- El segundo efecto es de carácter más personal. Normalmente, un TFM se apoya en manuales u otro tipo de documentación impresa, y solo marginalmente acude a documentación accesible vía internet. Dada la norma de confinamiento obligatorio vigente y el cierre de la Universidad al alumnado, solo se encuentra accesible para consulta, a través de la página web de la biblioteca universitaria, algún libro electrónico (pocos) y, sobre todo, bases de datos de distintas empresas u organismos (como qMemento de Lefebvre digital), así como páginas de otros organismos de investigación ‘abiertos’ (como dialnet) o directamente sitios web de la Administración (del BOE, la Agencia Tributaria, el SEPE, la Seguridad Social). De la misma manera, normalmente la relación con el tutor del Máster es directa, mediante reuniones presenciales, al menos al principio del trabajo. En este caso, y por los mismos motivos indicados anteriormente, la relación ha sido puramente telemática, por medio de correos electrónicos fundamentalmente.

Aparte de todo esto, centrándonos ya en el contenido del estudio, lo dividiremos, como hemos señalado antes, en cinco partes:

- Un listado y descripción breve de cada una de las distintas modalidades de contratos de trabajo existentes.
- De manera equivalente, otro con las distintas formas de extinción de un contrato de trabajo, aportando un cuadro con la cuantía base empleada en el cálculo de indemnización legal (mínima impuesta por la ley) para cada una de ellas.
- A partir de lo anterior, y definiendo además el concepto de salario regulador, expondremos los criterios concretos que se emplean en el cálculo de la indemnización legal.
- Extendemos el estudio para incluir la posibilidad de complementar las anteriores cuantías, de acuerdo con la posible existencia de pactos indemnizatorios.
- Finalmente, y dada una cuantía por indemnización dada y de acuerdo con el origen de dicha indemnización (legal o pactada, procedente de cese voluntario o despido, etc.), detallamos los criterios para su tributación, principalmente para el empleado pero también para la empresa.

La legislación aplicable es, fundamentalmente, el ET, con sus sucesivas modificaciones, y el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba LGSS, con las suyas. Además de estas, se aplicará la legislación propia de determinadas modalidades contractuales, determinados reglamentos que desarrollan las leyes anteriores, otros más específicos del tema, como el Real Decreto 1483/2012, de 29

de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (actualizado también), etc. Todo ello puede encontrarse, consolidado, para consulta on-line y descarga, en la página web del BOE (boe.es). Existe un recopilatorio de legislación laboral y de la SS actualizado (Código de Legislación Social) disponible.

A todo lo anterior, referente a las primeras partes del estudio, habrá que añadir la correspondiente legislación en materia fiscal para dar respuesta a la última, fundamentalmente la LIRPF y, en algunos casos, la LIP, ambas actualizadas, además de sus respectivos reglamentos y los correspondientes desarrollos en estos tributos en la Comunidad Autónoma. A estas, que aplican al trabajador, añadiremos la LIS, que aplicará a la empresa. Al igual que con la legislación social, esta también puede consultarse en el sitio web del BOE, y también resulta accesible un compendio (el Código de Legislación Tributaria), que engloba todas ellas.

## **2. MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO.**

Así como en otras áreas del derecho (civil, mercantil, etc.) se promulga la libertad de redacción y clausurado de los contratos entre particulares (con unos límites muy amplios), en el ámbito laboral la libertad de redacción en estos contratos es mucho más reducida. Existen muchas restricciones, como la irrenunciabilidad por parte de los trabajadores a los derechos reconocidos en ET o el convenio aplicable (como al cobro mínimo estipulado por convenio para una categoría, el salario mínimo interprofesional, la jornada máxima anual, semanal o diaria, o, el que nos interesa en este caso, el derecho a indemnización cuando proceda, y en la cuantía regulada). Esto es así porque el legislador (y los jueces y magistrados, en su interpretación de la legislación laboral) parte de la premisa de la desigualdad entre empleador y empleado: lo que para la empresa es un contrato más, que pretende optimizar el rendimiento obtenido de acuerdo con el gasto soportado, para el trabajador es su medio de subsistencia, al que somete en muchas ocasiones hasta su lugar de residencia, y por tanto vida familiar y social. La legislación laboral trata de compensar esa desigualdad.

Así, existen unas modalidades específicas de contrato de trabajo a las que es preciso acogerse, siempre que se cumplan las condiciones, y solo puede negociarse y acordarse dentro de la escogida. Se regulan fundamentalmente en el ET, pero su

especificación puede darse en el convenio colectivo que aplique en cada caso<sup>3</sup>. Normalmente, se exige notificación de los contratos laborales a los Servicios Públicos de Empleo. A nivel nacional, el ente encargado es el SEPE.<sup>4</sup>

El principal criterio para clasificar los contratos es la duración de los mismos (indefinida o temporal) y, dentro de los temporales, el requisito o motivo de temporalidad. Así, las modalidades de contrato de trabajo pueden agruparse en cinco categorías:

- contrato de tipo indefinido.
- contratos temporales por el trabajo objeto de contratación.
- contratos temporales por su función formativa.
- contratos temporales por su finalidad de fomento del empleo.
- contratos temporales por la especial relación de trabajo.

Cualquiera de las modalidades anteriores puede presentarse en forma de contrato a tiempo completo (es la regla general; se aplica caso de no indicarse lo contrario) o a tiempo parcial (debe indicarse expresamente su extensión). Esto solo influye en la extensión de la jornada y en los parámetros vinculados con ella (como el salario, la cotización a la SS o la indemnización). En los casos de contrato a tiempo parcial, dichos parámetros supondrán un porcentaje sobre el de tiempo completo, que será el mismo porcentaje que suponga la jornada realizada sobre la de tiempo completo. Existe, como caso especial, el contrato a tiempo parcial del jubilado parcial, que forma un binomio con el contrato de relevo (encuadrado en la categoría de contratos temporales por su finalidad de fomento del empleo).

Vamos a revisar a continuación, brevemente, cada una de las modalidades de contrato por duración, señalando sus principales semejanzas y diferencias, y agrupados como se ha indicado arriba.

## **2.1 Contrato de tipo indefinido.**

Es el tipo de contrato por defecto (la regla general, el resto se consideran como excepciones), hasta el punto de que es el único que no requiere de causas concretas para

---

<sup>3</sup> Los de nivel nacional, pueden verse en <https://expinterweb.mitramiss.gob.es/regcon/index.htm>. Los aplicables a Aragón, en <https://www.aragon.es/en/-/convenios-colectivos.#anchor4>.

<sup>4</sup> En el sitio web del SEPE podemos realizar la comunicación de la contratación por vía telemática, por medio del acceso a Contrat@. Además, puede utilizarse un asistente para la redacción de los distintos modelos de contrato en <https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/modelos-contrato.html>. Desde allí, también podemos descargar una 'Guía de Contratos'.

su celebración, y de que el resto de contratos acaban en este en caso de no ajustarse a la causa que se adujo en su formalización, de cumplirse el periodo o motivo que lo originó sin que ninguna de las dos partes lo denuncie, o transcurrido un tiempo máximo por el encadenamiento de contratos temporales en la misma empresa o a través de sucesión o subrogación empresarial. Es el único que puede celebrarse verbalmente, salvo algunas especialidades (como la de los fijos discontinuos) o en caso de que incluya ciertas cláusulas específicas (como la de periodo de prueba). Es más, cuando el acuerdo laboral se produce de forma tácita, se considera incluido en esta modalidad. No obstante, como el resto, conviene formalizarlo por escrito y registrarlo ante la autoridad competente.

Su característica principal es que no tiene una fecha de finalización, ni de tipo temporal ni por cumplimiento de alguna condición. La desventaja para los empresarios es que obliga a una justificación para su extinción y, en general, conlleva una indemnización mayor que en otros tipos de contrato (cuando se da en estos). Ello es así salvo en el supuesto de producirse la resolución del contrato durante el periodo de prueba, si se ha señalado su existencia en el contrato y resulta aplicable. Dado que la cláusula que lo señala puede aparecer en cualquier otro contrato, la estudiaremos aparte, en el capítulo 3, como una forma más de extinción del contrato de trabajo.

Puede formalizarse un contrato indefinido ordinario, que cumple lo visto hasta aquí, o utilizar alguna especialidad, con las que, a cambio de ciertos requisitos del trabajador y de la empresa, y ciertas obligaciones por parte de esta, le proporciona ciertas subvenciones, bonificación de las cuotas empresariales y/o deducción en el IS. Las especialidades actuales de contrato indefinido, con incentivos como los descritos son:

- de personas con discapacidad.
- de personas desempleadas de larga duración.
- de trabajadores en situación de exclusión social.
- de trabajadores que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica, víctima del terrorismo o víctima de trata de seres humanos.
- de familiar de trabajador autónomo.
- de trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo.
- de servicio del hogar familiar.

Dentro de cada una de las especialidades indicadas, existe mayor incentivo en caso de que las contratadas sean mujeres.

Además de dichas especialidades, y de la mencionada anteriormente de trabajadores fijos discontinuos, en la Guía del SEPE aparecen otras dos, aunque estas no conllevan incentivo alguno:

- contrato indefinido de trabajo en grupo.
- contrato indefinido de alta dirección.

Existen además unas cláusulas tipo, específicas para reconversión de trabajadores con alguna de las modalidades de contrato temporal, que veremos a continuación, en trabajadores con contrato indefinido, lo cual también tiene incentivos para el empleador.

## **2.2 Contratos temporales por el trabajo objeto de contratación.**

Aparecen descritos en el artículo 15 ET, y concretados en el RD 2720/1998, que desarrolla dicho artículo. En el contrato debe especificarse la causa que motiva la temporalidad y la modalidad concreta a la que se acoge, que podrá ser una de estas:

- Contrato para obra o servicio determinados.

Dicha obra o servicio debe tener autonomía y sustancialidad propias dentro de la actividad de la empresa y duración limitada en el tiempo, aunque incierta. Esta duración será la de la actividad especificada o, como máximo, 3 años. Los convenios colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza, así como ampliar su duración máxima hasta en un año más. En el caso específico de la construcción, se extiende a la duración de la obra. Transcurrido el plazo indicado en cada caso sin que ninguna de las partes lo haya denunciado, o se continúe trabajando tras finalizar la obra o servicio que lo motivó, el contrato pasará a considerarse como indefinido.

La indemnización por finalización normal (que debe ser comunicada con 15 días de antelación -si dura más de un año- o, caso de no hacerlo, pagar los días de retraso) es de 12 días por año trabajado (en la construcción, 7% del cobro total del contrato, si resulta superior).

- Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Trata de cubrir necesidades habituales de la empresa pero que, por su excepcionalidad (circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos), no pueden ser cubiertas por la plantilla habitual. La duración vendrá prefijada en el contrato, y no podrá superar los 6 meses dentro de un periodo de 12 meses. No obstante, los convenios colectivos pueden ampliar ambas cifras, hasta un máximo de 12 y 18 meses, respectivamente. En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima que aplique. También se prorrogará tácitamente, hasta el periodo máximo admitido, si se hubiera suscrito por un periodo inferior y nadie lo hubiera denunciado al alcanzar la fecha convenida. Admite la formulación verbal, pero únicamente si la duración no excede de cuatro semanas y no incluye cláusulas que obliguen a la forma escrita, como la de tiempo parcial.

Las condiciones de preaviso e indemnización a aplicar en la finalización normal son las mismas que en la modalidad anterior, así como la transformación en indefinido una vez cumplido el periodo máximo si no se ha denunciado y se sigue prestando el servicio laboral.

- Contrato de interinidad.

Puede ser por sustitución (por ausencia de un trabajador con reserva de su puesto de trabajo debido a una norma legal, convenio colectivo o acuerdo individual) o por vacante (a lo largo de un proceso de selección o promoción, hasta la cobertura definitiva del puesto). Tendrá la duración de la reserva del puesto o de la duración del proceso de selección (siendo este último de 3 meses máximo, en el caso de una empresa privada). A la indicación explícita de la causa de temporalidad y su extensión, como en las modalidades anteriores, se une aquí la necesaria identificación del trabajador sustituido y el trabajo a realizar en el clausurado (escrito) del contrato. Aplica la extensión tácita, hasta la máxima legal, vista en el contrato eventual.

No genera derecho a indemnización por finalización normal, que se produce por denuncia de cualquiera de las partes ante la reincorporación del trabajador sustituido, fin de su derecho a reserva o finalización del periodo de selección o promoción. A falta de denuncia de las partes, como en las modalidades anteriores, el contrato se transforma en indefinido automáticamente.

En esta modalidad existen varias especialidades, dependiendo de la situación de la persona sustituida o sustituta, que suponen incentivos para el contratante.

### **2.3 Contratos temporales por su función formativa.**

Aparecen descritos en el artículo 11 ET, con concreción según la modalidad específica en un determinado RD:

#### **- Contrato para la formación y el aprendizaje (RD 1529/2012).**

Complementa en una empresa la actividad formativa en el marco del sistema de formación profesional de cara a favorecer la inserción laboral de las personas jóvenes (hasta 25 años). Puede suponer para la empresa la reducción de hasta el 100% de la cuota empresarial a la SS, en determinadas condiciones, durante la vida del contrato, y reducción adicional por tres años si se transforma en indefinido a su finalización.

Tiene una duración comprendida entre uno y tres años (lo que dure la actividad formativa que complementa el contrato) y no se contempla indemnización por finalización normal.

Existen especialidades en las que no se aplica el límite de edad, cuando el contrato se realiza a personas con discapacidad o a colectivos en situación de exclusión social, o lo realizan empresas de inserción, o dentro de proyectos de empleo y formación.

#### **- Contrato en prácticas (RD 488/1998).**

Sirve para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados (universitario, Formación Profesional grado medio o superior, o certificado de profesionalidad) dentro de un periodo de 5 años (ó 7, en caso de discapacidad) tras finalizarlos y con menos de 2 años de experiencia laboral previa en la misma titulación o empresa. Puede dar derecho, con determinadas condiciones, a incentivos empresariales.

La duración del contrato estará entre 6 meses (aunque se admite periodo de prueba) y 2 años, sujeto a especificación en convenio colectivo. La terminación debe ser expresa. De no producirse, se prorroga hasta el periodo máximo y, tras eso, se convierte en indefinido (con preaviso de 15 días), y no da derecho a indemnización.

También existen varias especialidades bonificadas.

- Otros.

Además de estos, existen varias modalidades de contrato muy específicas, para investigación científica, acceso al sistema de innovación o predoctorales, firmados con organismos públicos, y que se pueden considerar a caballo entre los contratos de formación y los de especial relación que se ven más adelante. Generalmente no dan derecho a indemnización a su finalización normal.

## **2.4 Contratos temporales por su finalidad de fomento del empleo.**

Existen ciertas especialidades en otras modalidades de contrato vistos ya (como para la formación y el aprendizaje, en cuanto a trabajadores en situación de exclusión social, en el de prácticas, para las personas con discapacidad, o el eventual de primer empleo joven), cuyo marco general se encuentra en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (existen muchas más, dependiendo del colectivo concreto a quien pretendan beneficiar, que son básicamente los mismos vistos ya en las especialidades de los contratos indefinidos).

Además de estos, existen dos modalidades de contrato específicos para el fomento del empleo, regulados en el artículo 12 del ET y en la LGSS, y ligados entre sí:

- Contrato a tiempo parcial del jubilado parcial.

Se trata de la novación de un contrato (indefinido) a tiempo completo por otro a tiempo parcial, celebrado por un trabajador que se jubila parcialmente, de manera que simultanea, en un porcentaje entre el 25% y el 75%, dicho empleo parcial con la jubilación, también parcial, percibiendo el porcentaje correspondiente por cada concepto (empleo y jubilación). El trabajador puede no haber cumplido la edad de jubilación ordinaria, en cuyo caso es obligatorio que sea relevado parcialmente por otro trabajador contratado al efecto, originando un contrato de relevo. Si ha cumplido la edad de jubilación ordinaria, el segundo contrato es optativo. Para poder acogerse a esta modalidad, el trabajador que no ha alcanzado la edad de jubilación tiene que tener una edad mínima, que va aumentando hasta 2027, un número mínimo de periodos cotizados y una antigüedad mínima en la empresa. En el caso de acceder a partir de la edad ordinaria de jubilación, el primer requisito no aplica (está sobrepasado), y los otros dos se reducen.

El contrato se extiende hasta que el trabajador pase a la jubilación total. Y, como tal, a su finalización normal no tiene derecho a indemnización alguna.

- Contrato de relevo.

Se celebra para sustituir al trabajador jubilado parcialmente hasta cumplir la edad ordinaria de jubilación, en el porcentaje de jornada que no realiza este o mayor (hasta jornada completa), y su celebración es simultánea al contrato de jubilación parcial. El contratado tiene que estar inscrito en la correspondiente Oficina de Empleo como desempleado, o estar contratado por la empresa en una modalidad temporal.

La duración sería, como mínimo, el periodo hasta que se cumpla la edad de jubilación ordinaria del relevado, aunque si el jubilado parcial no accede a la total en ese momento, podría prorrogarse anualmente, hasta el periodo anual en que esto ocurra. Si la reducción (de jornada y sueldo) del relevado es al menos del 75%, el contrato de relevo será a jornada completa y su duración de al menos el periodo hasta alcanzar la edad de jubilación ordinaria del relevado más dos años. Se ha venido considerando que no cabría indemnización a su finalización normal pero, según la sentencia del TJUE (doctrina Diego Porras) correspondería en ese caso una indemnización de 12 días por año trabajado.

## **2.5 Contratos temporales por la especial relación de trabajo.**

En este grupo podemos señalar una serie de modalidades de contrato de trabajo, obligatoriamente temporales, como la de los deportistas profesionales, los penados en instituciones penitenciarias o menores internados, o los residentes en ciencias de la salud. Existen otros, como los de alta dirección, de trabajo en grupo, artistas en espectáculos públicos y representantes de comercio que suelen serlo también, aunque tienen libertad para determinar su duración. Son muy específicos, con unas reglas muy abiertas (dentro de que se apliquen en los sectores antedichos únicamente). Pueden incluir causas específicas que originen la resolución del contrato, en cuyo caso su consecución no supondría indemnización por parte de la empresa (a no ser que el propio contrato indique lo contrario).

## **3. FORMAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

Además de la finalización normal de los contratos de trabajo temporales, existen otras formas de extinción del contrato de trabajo (de cualquiera de las modalidades), cada una con sus condiciones e implicaciones en cuanto a indemnización, que aparecen detalladas fundamentalmente en los artículos 49 al 56 del ET, y que señalaremos a continuación. Mencionaremos también la posibilidad de extinción del contrato de trabajo durante el periodo de prueba, si se ha establecido dicho periodo en el contrato.

En cuanto al derecho a percepción de la prestación por desempleo por parte del trabajador, señalaremos brevemente (aunque no es el tema principal de nuestro trabajo) que, en general, procederá su cobro cuando la extinción del contrato de trabajo sea por iniciativa del empresario y no lo hará cuando proceda de la voluntad del trabajador.

Otro tema marginal, pero que debemos observar, se refiere a los incentivos en forma de subvenciones, reducciones fiscales o descuentos en las cotizaciones empresariales a la SS que se originan por la realización de determinadas especialidades de las modalidades de trabajo vistos anteriormente. Hay que tener presente que, uno de las condiciones para la empresa es el mantenimiento de dicho contrato, o incluso del nivel de empleo general previo a la contratación, durante un determinado periodo. Por tanto, caso de resolución de dicho contrato, además de la indemnización al trabajador que corresponda, la empresa deberá considerar la posibilidad de tener que devolver las ayudas públicas recibidas.

### **3.1 Por voluntad del trabajador.**

Existen tres casos posibles. El primero, que aparece contemplado en el artículo 49 del ET, es la simple dimisión del trabajador. En ese caso, que requiere preaviso a la empresa por parte de este, no correspondería indemnización legal<sup>5</sup>. Equivalente a esta forma, al menos por lo que a nosotros respecta, sería el caso de extinción del contrato laboral por mutuo acuerdo entre empresa y empleado.

La segunda opción es que derive de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, que se encuentran reguladas en los artículos 40-41 del ET. Corresponderían 20 días por año trabajado, con un máximo de 9 mensualidades (o 12 si la modificación obliga al traslado de domicilio del trabajador).

---

<sup>5</sup> Aunque, en el caso de tratarse de abandono del puesto de trabajo debido a violencia de género, la víctima tendría derecho al desempleo.

Por último, contemplado en los artículos 49 y 50 del ET, se encuentra el caso en que la decisión del trabajador viene motivada por el incumplimiento contractual del empresario, fundándose en una causa justa (modificación sustancial de las condiciones de trabajo sin seguir el procedimiento del artículo 41, falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario, o cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones del empresario). En ese caso, corresponderá al trabajador la indemnización debida al despido improcedente que veremos más adelante.

### **3.2 Despido disciplinario.**

Es la forma de despido derivada de un incumplimiento previo por parte del trabajador de sus obligaciones, de manera reiterada (en casi todas las causas), grave y culpable. Aparece descrito en el ET, artículo 49 y 54 al 56. Existen una serie de causas de incumplimiento (faltas de asistencia o puntualidad, desobediencia, ofensas o acoso, abuso de confianza, disminución del rendimiento, toxicomanía). También existe un determinado formalismo que debe seguir el empresario, realizando la comunicación por escrito de la decisión, e incluyendo expresión detallada de los hechos y la fecha efectiva del despido, y con notificación a la representación legal de los trabajadores. Dicha decisión puede ser recurrida.

Cumplido todo lo anterior (y otros formalismos que pueda imponer el convenio colectivo que aplique), el trabajador no tendría derecho a indemnización.

### **3.3 Extinción por causas objetivas.**

Esta forma de extinción del contrato de trabajo viene regulada en el artículo 53 del ET. Se aplica caso de darse una de las causas previstas, unas asociadas a la propia empresa (de tipo económico, técnico, organizativo o de producción) y otras al trabajador (ineptitud sobrevenida o falta de adaptación a determinados cambios) que deben estar suficientemente justificadas. Incluye también un determinado formalismo a cumplir: comunicación escrita, con copia a los representantes de los trabajadores, y puesta a disposición simultánea de la indemnización, plazo de preaviso.

La indemnización para el trabajador finalmente afectado sería de 20 días por año trabajado, con el límite de 12 mensualidades, si la causa queda acreditada.

### 3.4 Despido colectivo.

En el caso de despido por las causas asociadas a la empresa mencionadas para el despido por causas objetivas que acabamos de ver, y si este afecta al menos a un determinado número de trabajadores en 90 días (dependiendo del tamaño de la empresa o de si supone el despido de toda la plantilla), se considera como un despido colectivo. Además de en el artículo 51 del ET, viene desarrollado con más detalle en el RD 1483/2012, artículos 2 al 15. La diferencia con el procedimiento anterior, de despido objetivo individual, se encuentra en los requisitos formales añadidos, en especial referente a la apertura de un plazo de negociación -periodo de consultas- con los representantes de los trabajadores acerca de posibles alternativas, reducciones de extensión y condiciones de salida, y durante el cual la autoridad laboral puede también intervenir. Dicha negociación, además, debe documentarse en su desarrollo y finalización. El resultado también es recurrible.

Caso de resultar procedente, la indemnización para los trabajadores finalmente afectados sería de 20 días por año trabajado, con el límite de 12 mensualidades (igual que en el caso individual).

### 3.5 Otras causas de extinción.

Aparecen señaladas también en el artículo 49 del ET. Existen dos grupos:

- Cuando afectan al propio empleado, debido a su muerte, jubilación o incapacidad permanente (total o absoluta). En estos supuestos no existe obligación de indemnización por parte de la empresa, de acuerdo con el ET<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> En el caso de muerte del empleado, existe cierta controversia acerca de la indemnización legal a aplicar, de acuerdo con el profesor Ángel de Val:

El Decreto de 2 de marzo de 1944, reconocía a los derechohabientes en caso de fallecimiento del trabajador, debido a causa natural, el derecho al percibo de una indemnización equivalente a 15 días de salario o jornal. Actualmente existe disparidad de criterios en relación con el abono de estos quince días encontrando pronunciamientos judiciales a favor y en contra de su vigencia (ninguno por parte del TS en unificación de doctrina):

- STSJ Cataluña 19/04/2002 (R. 6513/2001). Considera que la norma reguladora de dicha indemnización, ha de estimarse derogada, a partir de la vigencia del ET, aprobado por L.8/1980 de 10 de marzo, al señalar que quedaban derogadas cuantas disposiciones anteriores se opongan al mismo; de modo que regulada la extinción del contrato de trabajo por muerte del trabajador, sin derecho a indemnización, salvo las prestaciones convencionales, contractuales y de Seguridad Social, en el art. 49 del ET, como con acierto señala la resolución recurrida; no puede prosperar la pretensión actora que se apoya en la referida norma derogada.

- Cuando afectan al empresario, tanto se trate de empresario de tipo individual (por muerte, jubilación o incapacidad), como de tipo social (extinción de su personalidad jurídica). En los casos de empresario individual (persona física), la indemnización es de una mensualidad. En el caso de extinción de la sociedad, es de 20 días por año con un máximo de 12 mensualidades.

### **3.6 Despido improcedente o por resolución judicial.**

Caso de que la empresa realice un despido alegando uno de los motivos anteriores, y una resolución judicial lo declare improcedente (por no acreditar suficientemente la causa, o por no cumplir los formalismos considerados básicos –todos salvo el preaviso, que daría lugar simplemente al pago adicional del número de días de retraso-), o directamente la empresa lo considere así, tras -por ejemplo- acuerdo de conciliación, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 33 días por año trabajado, con un límite de 24 mensualidades.

Aquí existe una situación especial cuando el contrato del trabajador es anterior al 12/02/2012 en que entró en vigor una profunda reforma laboral, que incluía la indemnización señalada en el párrafo anterior. Como hasta ese momento la indemnización para estos casos era de 45 días por año trabajado, con un límite de 42 mensualidades, se respeta de alguna manera el derecho a indemnización adquirido hasta esa fecha. Así, la disposición transitoria 11ª del ET establece, en su punto 2:

La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 se calculará a razón de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, y a razón de treinta y tres días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior, prorrateándose igualmente por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a setecientos veinte 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 este como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a cuarenta y dos mensualidades, en ningún caso.

- 
- STSJ País Vasco 10/05/2005 (R. 3/2005). Considera que no cabe estimar la derogación del Decreto de 2 de marzo de 1944.
  - STSJ País Vasco 12/02/2008 (R. 2955/2007). Considera que no cabe estimar la derogación del Decreto de 2 de marzo de 1944.

### 3.7 Extinción del contrato durante el periodo de prueba.

El pacto de prueba consiste en un periodo de tiempo, al comienzo de la relación laboral, que sirve de prueba para ambas partes y da la posibilidad de rescisión del contrato si alguna de ellas considera que no se cumplen sus expectativas. Se regula en el artículo 14 ET y en el convenio colectivo que sea de aplicación en cada caso. Hace falta que el acuerdo para la consideración de este periodo sea expreso y por escrito, con anterioridad o simultáneo al inicio de la relación laboral, y solo puede formularse en la primera relación laboral entre empleado y empleador. La duración de este periodo será la indicada en el convenio y, a falta de este, de 6 meses para titulados y 2 para el resto (en empresas de menos de 25 trabajadores, en lugar de 2 será de 3 meses).

En lo que respecta al objeto de este trabajo, la importancia del periodo de prueba es que permite la resolución del contrato (por una cualquiera de las partes), de cualquier modalidad, sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna, siempre que se dé dentro del plazo. Pasado este, se aplican las condiciones señaladas anteriormente para cada modalidad, y por tanto ya no puede alegarse como forma de extinción del contrato.

## 4. CUANTÍA DE LA INDEMNIZACIÓN LEGAL.

Existen sitios en internet, más o menos fiables, donde puede calcularse la cuantía de la indemnización legal, introduciendo una serie de parámetros.<sup>7</sup> Conviene tener claro, de todos modos, qué se calcula exactamente y cómo, para saber utilizarlos e interpretar los resultados obtenidos correctamente.

Dicha cuantía legal depende de dos parámetros, que se multiplican entre sí para obtener esa cantidad. Uno es un factor multiplicativo, que expresa el número de días de salario regulador a percibir, y que depende de la modalidad de contrato y forma de finalización de este; y el otro, el propio salario regulador:

**Cuantía legal = Número de días a contabilizar x Salario Regulador**

Vamos a detallar a continuación cómo calcular cada uno de estos parámetros.

---

<sup>7</sup> El más fiable es el del CGPJ, en <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Servicios/Utilidades/Calculo-de-indemnizaciones-por-extincion-de-contrato-de-trabajo/>.

## 4.1 Días de salario regulador a contabilizar.

En cuanto al primero, el factor que expresa el número de días de salario regulador a contabilizar, lo hemos señalado y cuantificado ya en los apartados anteriores. Mostramos aquí una tabla resumen de lo mencionado (incluye también la indicación de derecho a desempleo o no del trabajador, y el artículo del ET donde se señala):

Cuadro-resumen: Indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo.

Causa de extinción	Indemnización legal	Desempleo	Normativa
1. Mutuo acuerdo	-	No	ET art.49.1.a)
2. Consignada en el contrato	-	Sí	ET art.49.1.b)
3. Eventual u obra o servicio convenido (también contrato de relevo temporal)	con carácter general 12 días/año de servicio	Sí	ET art.49.1.c) y disp. trans 8ª.1
4. Dimisión del trabajador (* ) Víctimas de violencia de género.	-	No (* ) Sí: víctimas de violencia de género.	ET art.49.1.d ) (* ) ET art.49.1.m
<b>5. Extinción indemnizada por voluntad del trabajador:</b>			
a) Rescisión unilateral:	20 días/año <b>Máximo</b> 9 mensualidades (modificación sustancial de condiciones de trabajo) ó 12 mensualidades (traslado)	Sí	ET art.41.3.2º y art.40.1 )
b) Resolución judicial	33 días/año. <b>Máximo</b> 24 mensualidades - (* ) disp. trans. para contratos previos a 12-2-2012-	Sí	ET art.50.2, 56.1 y disp. trans. 11ª )
6. Muerte del trabajador	-	No	ET art.49.1.e )
7. Incapacidad del trabajador	-	Sí/No	ET art.49.1.e )
8. Jubilación del trabajador	-	No	ET art.49.1.f )
9. Muerte, incapacidad y jubilación del empresario	1 mes	Sí	ET art.49.1.g-
10. Extinción de la personalidad jurídica	20 días/año <b>Máximo</b> 12 mensualidades	Sí	ET art.49.1.g )
<b>11. Despido objetivo:</b>			
a) Despido objetivo <b>improcedente</b>	33 días/año <b>Máximo</b> 24 mensualidades - (* ) disp. trans. para contratos previos a 12-2-2012-	Sí	ET art.53.5, 56.1 y disp. trans. 11ª
b) Despido objetivo <b>procedente</b>	20 días/año <b>Máximo</b> 12 mensualidades	Sí	ET art.53.1.b )
12. Despido disciplinario improcedente	33 días/año. <b>Máximo</b> 24 mensualidades - (* ) disp. trans. para contratos previos a 12-2-2012-	Sí	ET 56.1 y disp. trans. 11ª
13. <b>Despido colectivo</b> procedente	20 días/año <b>Máximo</b> 12 mensualidades	Sí	ET art.51.4 y 53.1.b )

Hay dos puntos a señalar en este cálculo, ya que son criterios específicos a este caso. El primero es que el número de años trabajados totales, que se considera como base del cálculo, se redondea por exceso a meses completos (8 años, 8 meses y 6 días sería 8 años y 9 meses, es decir, 8,75 años, por ejemplo). El segundo es que las indicaciones que se hacen en la ley al número máximo de mensualidades a indemnizar se refiere a meses comerciales, de 30 días cada uno, con lo que en ese cálculo del

máximo se consideran años de 360 días (un empleado a quien resultara un coeficiente multiplicador de 365 días por despido objetivo, como esta forma de extinción tiene un máximo de 12 mensualidades a cobrar, solo cobraría el salario bruto de 360 días, no el anual).

## 4.2 Salario Regulador.

El segundo elemento del producto para calcular la indemnización, como hemos dicho, es el llamado Salario Regulador. Se define como el salario bruto medio que ha recibido el empleado por día, en el último año antes de ver extinguido su contrato de trabajo. Es decir:

$$\text{Salario Regulador} = \frac{\text{Suma de salarios brutos percibidos en el último año}}{365 \text{ días de ese año (ó 366, si hubiera sido bisiesto)}}$$

Dicha suma de salarios tiene unas normas:

- Son brutos (incluyen por tanto cotizaciones sociales y retenciones de IRPF).
- Corresponden al salario legal (aunque por el motivo que fuera no hubiera llegado a percibirlo). Por ejemplo, en caso de reducción de jornada por guarda legal, lactancia o suspensión por nacimiento o adopción, se considerará el salario correspondiente al tiempo completo. O caso de encontrarse en situación de Incapacidad Temporal (IT), se considera el salario que le hubiera correspondido si hubiera estado en situación de alta.
- Incluye las pagas extra y otros pluses o complementos a los que tuviera derecho.
- Incluye el importe de las horas extra realizadas si son estables, pero no si se han realizado de manera puntual.
- Incluye el salario en especie (vehículo, vivienda, prima de seguro de vida, etc.) pero el mero reembolso de gastos debidos a la actividad laboral (gastos de manutención o vivienda en desplazados, coche de empresa y su gasto asociado si es utilizado exclusivamente para el trabajo, etc.).

Normalmente, en lugar de calcular toda la suma anual (y dividir por los días del año), se utiliza como base de cálculo la Base de Cotización por Contingencias Comunes (que prorratea a un mes comercial el salario anual bruto a que tiene derecho en ese momento), y que consta en la última nómina, se multiplica por 12 (meses) y se divide entre 365, ó 366 (días). Esta forma de cálculo, no obstante, puede no ser exacta (si incorpora un concepto no habitual, por ejemplo).

## 5. PACTOS INDEMNIZATORIOS.

En el capítulo anterior hemos utilizado los elementos estudiados con anterioridad, dependiendo de la modalidad de contrato de trabajo y/o forma de extinción del contrato, así como la antigüedad del mismo, por un lado, y el sueldo bruto por el otro, para presentar las fórmulas que permiten calcular la cuantía de la indemnización legal a percibir. Dicha indemnización debe realizarse en efectivo, y ser puesta a disposición del empleado -por lo general- en el momento de la extinción del contrato de trabajo. En general, es irrenunciable por parte del trabajador.

Existe la posibilidad, no obstante, de que empresa y trabajador acuerden una cantidad mayor de indemnización que la establecida legalmente. Esto no es habitual en empresas pequeñas y medianas, o en aquellas que proceden a despedir a todos sus trabajadores por cese de actividad. Pero no es tan extraño en empresas grandes, especialmente aquellas con gran proyección social (venta directa al público, que realizan publicidad abundante, o que son emblemáticas en una comarca o región) y que piensan continuar con su actividad, debido a la repercusión mediática negativa que uno o varios despidos sin acuerdo puede tener. También es relativamente habitual que se dé cuando los empleados afectados resultan especialmente ‘sensibles’ para la marcha de la empresa (directivos o personal de departamentos que puedan conocer información reservada). El acuerdo puede ser previo, a través de cláusulas en el convenio colectivo de empresa normalmente, o negociarse en el momento de la extinción. Y en este último caso puede realizarse directamente (si se trata de despido –o acuerdo de extinción- individual) o a través de los representantes de los trabajadores (caso de despido colectivo).

En el caso de que la indemnización sea resultado de un pacto indemnizatorio que supere la cuantía legalmente establecida, no es necesario que aquella se entregue en efectivo, sino que puede realizarse en especie (entrega de bienes muebles o inmuebles, como sería el caso de aportaciones extraordinarias a planes de pensiones de empresa, por ejemplo), y tampoco es necesario que la entrega sea en el momento del despido, aunque en ese caso tiene que estar perfectamente especificados en el acuerdo cantidades y plazos, y realizarse la entrega a través de un tercero<sup>8</sup>, de manera que la desvinculación

---

<sup>8</sup> Es el caso de los planes de rentas mediante un seguro colectivo sin imputación al empleado, donde el tercero es la compañía aseguradora. Como veremos, la ventaja de diferir el pago de la indemnización está en que, al dividir esta entre varios ejercicios fiscales, se reduce la progresividad del tipo en el IRPF, y

empresa-trabajador sea total desde la extinción del contrato. Solo se excluye de este último condicionante a las entidades bancarias, que pueden realizar entregas mediante depósitos propios, y solo de manera transitoria para los ya existentes.<sup>9</sup>

En el caso de que se incluya la indemnización legal en el pacto indemnizatorio (que es lo habitual), y que este no cumpla los requisitos de ser en efectivo o de entrega inmediata, el empleado tendrá que renunciar expresamente a la indemnización legal (a cambio de la pactada, de cuantía superior, por lo que estaría permitido).

## **6. TRIBUTACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN POR EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

En relación con la repercusión fiscal de la indemnización por extinción del contrato de trabajo, debemos separar, en primer lugar, la producida sobre el trabajador que ve extinguido su contrato laboral y recibe dicha indemnización, de la producida sobre la empresa que la entrega. Para el primero, la repercusión será evidente en cuanto a la tributación por IRPF, si bien puede afectar también a la tributación en el IP. Para la empresa, el efecto será fundamentalmente en cuanto a la contabilización de los beneficios netos que integrarán la Base Imponible en el IS. Cada uno de estos impuestos viene definido y configurado en una ley propia (LIRPF, LIP, LIS) y desarrollado en su reglamento, también propio para cada uno de ellos.

Para cada uno de los sujetos intervinientes, el efecto vendrá determinado fundamentalmente por el hecho de tratarse de la indemnización legal o de una pactada, de importe necesariamente superior, y dentro de esta última, por el modo de hacerla efectiva, es decir, el instrumento de retribución empleado. Para estudiar las propiedades y condiciones particulares de cada uno de los instrumentos, cuando no se trate de pago en efectivo o entrega de bienes materiales, habrá que acudir a la ley específica que los regule. Fundamentalmente:

- RDL 6/2004, de 29 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de ordenación y supervisión de los Seguros Privados (LOSSP).

---

por tanto la factura fiscal para el trabajador afectado. Esto resulta atractivo solo para indemnizaciones cuantiosas.

<sup>9</sup> Se puede consultar el detalle de los distintos instrumentos de retribución al empleado en el caso de indemnización por despido, así como la legislación aplicable para cada uno de ellos, en mi TFG de Economía.

- RDL 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de regulación de los Planes y Fondos de Pensiones (LRPFP).

Así como a los reglamentos correspondientes que las desarrollan. En algunos casos concretos en que la normativa fiscal no es clara, habrá que acudir a las respuestas a consultas vinculantes realizadas por la Dirección General de Tributos (DGT), y a las que se puede acceder desde la web de la AT.

En lo que respecta a su relación con la legislación laboral, además del ET y la LGSS, hay que tener en cuenta la Ley sobre Actualización, Adecuación y Modernización del Sistema de Seguridad Social (LAAMSSS).

## **6.1 Tributación para el trabajador.**

Además de la indemnización, en el ejercicio (año natural) en que se produce la extinción del contrato de trabajo, el trabajador habrá percibido su sueldo hasta ese momento (incluyendo el finiquito) y, posiblemente, obtendrá también a partir de entonces una prestación por desempleo (que incluye el pago de cuotas a la SS), por todo lo cual tendrá que tributar en el IRPF como Rentas del Trabajo (RT), y por tanto al tipo que corresponda (progresivo) en la Base Imponible General (BIG).

La indemnización supone para el trabajador la percepción de una renta, adicional a las anteriores, por la que, en principio, también deberá tributar en el IRPF. Pero la manera de hacerlo no es tan directa como con los conceptos anteriores, ya que depende de varias situaciones posibles:

- En caso de despido, el afectado tendrá derecho al cobro de la prestación (y quizás subsidio) por desempleo correspondiente, por parte de la SS (y el SEPE, respectivamente), aunque en algunos casos esas cantidades serán provistas por la empresa (ver el apartado 6.2).
- La cantidad correspondiente a la indemnización legal por despido<sup>10</sup> está exenta en el IRPF (hasta 180.000 €).
- La cantidad de indemnización por despido que sobrepase la indicada en el punto anterior, si se recibe en el momento del despido, y si la antigüedad en la empresa del

---

<sup>10</sup> En el caso de despido colectivo, aunque la indemnización legal es de 20 días por año trabajado, se considera exenta la percibida hasta la correspondiente a la de un despido improcedente.

trabajador afectado es de más de dos años, se considera como Renta del Trabajo (RT) irregular, y se le aplica una reducción del 30%<sup>11</sup>.

- En el caso de que la extinción del contrato laboral se produzca mediante despido colectivo, la indemnización, independientemente de la cuantía y el instrumento utilizado para hacerla efectiva, se considerará como Rendimiento del Trabajo (RT), y estará sujeta a retención. En el caso de ser resultado de otra forma de extinción (por despido o acuerdo), la consideración de esta como RT o RC (Rendimiento de Capital), dependerá del instrumento concreto empleado.

De todo lo anterior podemos deducir que, en el caso de extinción del contrato laboral por acuerdo entre empresa y trabajador (en negociación individual o mediante cláusula del convenio colectivo a la que puede acogerse el trabajador voluntariamente), este no tendrá derecho a prestación (ni subsidio) por desempleo. Además, no procederá ni la exención ni la reducción vistas para el caso de extinción por despido. Y la consideración como RT o RC dependerá del instrumento empleado.

En relación con los instrumentos de retribución de la empresa al empleado, y de cara a poder diferenciarlos, tenemos que hacer referencia a tres momentos o periodos distintos relacionados con ellos antes de proceder a señalarlos:

- El momento de la aportación de la empresa al instrumento de remuneración de que se trate.
- El periodo de acumulación de capital en el instrumento (puede incluir revalorización por inversiones, etc.).
- El momento (o periodo) de prestación al afectado. Puede ser posterior al periodo de acumulación (en ese caso sería momento, no periodo), solaparse en su parte final, o incluso coincidir con dicho periodo.

El caso más habitual (y el defecto a falta de pacto indemnizatorio), es decir, la entrega de la cantidad correspondiente a la indemnización como prestación dineraria en el momento de la extinción, no existe periodo de acumulación, y el momento de aportación de la empresa y de prestación al afectado coinciden. La cantidad entregada, caso de no quedar exenta totalmente, podría acogerse a la reducción del 30%, y se consideraría como RT.

Existen otros instrumentos más sofisticados que, dada su complejidad y el retraso en el momento (o periodo) de ‘prestación’ al afectado, solo resultan interesantes

---

<sup>11</sup> Con un límite del 300.000 € de Rendimiento Íntegro (RI) si la retribución no supera los 700.000 €; a partir de ahí, la reducción va disminuyendo hasta hacerse cero para RI mayores de 1 millón €.

en caso de cantidades por indemnización considerables porque ‘aplanan’ la progresividad del IRPF al rebajar considerablemente el tipo marginal (y por tanto el tipo medio) del impuesto, ya que su declaración se extiende a lo largo de varios años (el periodo de prestación) en lugar de concentrarse en uno solo. Sin entrar en detalles<sup>12</sup>, diremos que son particularmente interesantes las aportaciones empresariales a Planes de pensiones de empleo (PPE), a Mutualidades de Previsión social o a Planes de previsión social empresarial (PPSE), en el caso de acuerdo(s) para la extinción del contrato de trabajo, y los contratos de seguro colectivo sin imputación de primas, en el caso de despido(s). En ambas situaciones, la consideración será la de Rentas del Trabajo (RT).

Todo lo anterior visto en este apartado se refiere a la consideración de la indemnización recibida, como renta a declarar (o no) en el IRPF. Pero, además, esa percepción incrementa el patrimonio del afectado de manera súbita y, en algunos casos, considerable. Y eso puede afectar también a su tributación en el IP. Eso puede ser especialmente significativo en Comunidades Autónomas donde el mínimo exento para declarar en este impuesto (una vez excluida la vivienda habitual) es más bajo, como Aragón, con 400.000 €.

En todos los casos vistos, salvo en el del seguro sin imputación de primas, la titularidad del ‘fondo’ es del empleado afectado por la extinción desde el momento en que se produce esta, y por tanto, si supera con ella el límite exento del impuesto debería declarar en el IS desde ese mismo año<sup>13</sup>. En el del seguro sin imputación de primas, la titularidad del ‘fondo’ (las primas) sigue siendo de la empresa mientras no se produzca la ‘prestación’ al empleado, momento en que se realiza la imputación de las primas a este. Como normalmente la ‘prestación’ se realiza en un periodo, más o menos largo, en forma de renta, no formará parte de su patrimonio hasta ese momento, y solo por la cantidad recibida hasta entonces. Como normalmente el trabajador afectado va haciendo uso (gastando) estas cantidades regularmente, y por tanto desaparecen de su patrimonio, es difícil que llegue a superar en algún ejercicio el patrimonio mínimo exento para declarar en el IS, si no lo alcanzaba ya previamente.

## 6.2 Tributación para la empresa.

---

<sup>12</sup> Pueden consultarse en mi TFG de Economía.

<sup>13</sup> Salvo en el caso de Planes de Pensiones, en que una parte de la aportación anual está exenta en el IP hasta el momento del rescate.

En general, será deducible como gasto en el IS para la empresa todo aquel a que esté obligado legalmente, y en el ejercicio fiscal en que se produzca su devengo. Por tanto, la cuantía de la indemnización legal (por despido) será deducible en su totalidad. En cambio, caso de pacto indemnizatorio, solo será deducible la parte que corresponda a la indemnización legal. Si la entrega de la titularidad se produce en el momento de la extinción del contrato de trabajo, la deducción se generará en ese ejercicio, y si no (caso de realizar la entrega mediante un plan de rentas a través de un seguro sin imputación) conforme se vayan produciendo las sucesivas imputaciones (entregas de la titularidad) al empleado. En este último caso, y mientras no se termine de transferir la titularidad al empleado, los rendimientos que obtenga el seguro supondrán ingresos para la empresa.

Además de la indemnización legal, la empresa puede estar obligada a pagos adicionales en caso de haber optado por un despido colectivo, bien a la SS (cuotas a la SS de los mayores de 55 años incluidos hasta su edad de jubilación anticipada), bien al SEPE (prestación y subsidio de desempleo, así como las cuotas de la SS, de los mayores de 50 años incluidos, en determinadas circunstancias). Estos pagos no alteran la tributación del trabajador, pero sí son deducibles por la empresa en su declaración del IS.

Como el tipo del IS es fijo (del 25%, salvo en sectores específicos), el ahorro en ese impuesto, debido al gasto deducible asociado a la indemnización, será de ese mismo porcentaje de ese gasto, y en el año en que se produce el devengo.

## **7. CONCLUSIONES.**

En la gran mayoría de las ocasiones, la extinción del contrato de trabajo se produce por decisión de ambas partes o una sola de ellas, siendo común el despido, en cualquiera de las variantes vistas en el capítulo 3. En estos casos, la principal preocupación de la empresa es seguir estrictamente el cauce formal para el despido que se ha descrito, calcular adecuadamente la indemnización legal que corresponda a la situación de que se trate (como se ha visto en el capítulo 4), y ponerla a disposición del empleado en el momento en que el despido se hace efectivo.

Singularmente cuando se trata de un despido colectivo, la necesaria apertura del proceso de negociación con los representantes de los trabajadores y, como hemos visto, la exposición pública que esto puede representar, hace que sea más probable el acuerdo con estos para la consecución de un pacto indemnizatorio que eleve las cantidades sobre

las estipuladas legalmente<sup>14</sup>, según se ha expuesto en el capítulo 5. Dentro de este acuerdo, para la mayoría de los trabajadores la cuantía no será muy superior a la legal con lo que, como hemos visto en el capítulo 6, les resultará más favorable el cobro en forma de una cantidad determinada en el momento del despido (debido a la reducción del 30% de la cantidad no exenta). Para los de mayor edad y más antigüedad en la empresa, es más probable que la cantidad resulte bastante superior a la legal, y en ese caso se articula, en los casos de darse una cantidad considerable de afectados en esta situación, el cobro de la indemnización en forma de un plan de rentas, como la que mencionábamos allí del seguro colectivo sin imputación de rentas. Es lo que se llama prejubilación, ya que se suele cobrar la indemnización en forma de renta hasta alcanzar la edad de jubilación (anticipada u ordinaria, según el acuerdo).

Finalmente, en el caso de acuerdos de extinción de contrato, que normalmente se establecen con personal de alta dirección o especialmente ‘sensible’, las cuantías también suelen ser altas, y además, al no tener derecho a indemnización legal, tampoco existe exención ni reducción. En ese caso, también suelen emplearse instrumentos de remuneración que permitan el reparto de la renta percibida en múltiples ejercicios fiscales, con el fin de ‘aplanar’ el tipo impositivo del IRPF y reducir así la factura fiscal.

En los últimos casos mencionados, además de la preocupación por cumplir los requisitos legales del despido, hace falta realizar un estudio pormenorizado de las cantidades entregadas y el ingreso neto que estas suponen para el trabajador, en orden a conseguir el mayor ‘rendimiento’ al dinero gastado (o equivalentemente, dado un ingreso neto para el trabajador dado, conseguir el menor esfuerzo económico para la empresa).

La primera parte supone, desde el punto de vista del Gestor Administrativo, una labor de asesoramiento a la empresa en cuanto a los trámites a realizar para que estos se produzcan dentro de la legalidad laboral. O al trabajador (si es el cliente), en caso de que no se hayan seguido por parte de la empresa y sea factible un recurso que mejore sus condiciones. La segunda parte, menos habitual que la primera, también es más especializada y supone mayor valor añadido para el cliente (la empresa, normalmente), tratándose más bien de asesoramiento en materia de planificación fiscal, que resultará especialmente complicado en el caso de diseñar un acuerdo indemnizatorio en el ámbito

---

<sup>14</sup> Especialmente cuando la causa del despido colectivo por razones económicas no se refiere a pérdidas reales producidas, sino a reducción de beneficios en tres trimestres consecutivos (motivo introducido en 2.012) respecto a los del año anterior. Las empresas grandes a veces ‘preparan el terreno’ para conseguir estas cifras y justificar el despido de trabajadores ‘caros’.

de un despido colectivo con multitud de trabajadores implicados, y que incluya un plan de rentas para algunos de ellos.

## **8. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS DOCUMENTALES.**

### **8.1 Documentos.**

BLANCO GONZALEZ, D., Diapositivas presentación de la asignatura ‘Derecho Laboral’ del MUGA curso 2019-20, Bloque II (Derecho Individual del Trabajo).

### **8.2 Recursos on-line de la biblioteca de la Universidad de Zaragoza.**

-MEMENTOS LEFEBVRE (en [http://roble.unizar.es/record=b1562515~S11\\*spl](http://roble.unizar.es/record=b1562515~S11*spl)), y, en concreto: Memento Social, Memento Contrato de Trabajo, Memento Despido, Memento Indemnizaciones por Responsabilidades Laborales.

-Otras bases de datos, como WESTLAW, CENDOJ, etc.

-TREVINO SUBIRÁN, A., “Instrumentos utilizados en las prejubilaciones en España, y su comparativa desde la planificación fiscal”, TFG Economía, 2.018 (en <https://zaguan.unizar.es/record/76600?ln=es#>).

### **8.3 Otros recursos de internet.**

Agencia Tributaria: <https://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Inicio.shtml>.

BOE: <https://www.boe.es/>.

CGPJ: [www.poderjudicial.es](http://www.poderjudicial.es).

SEPE: <https://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Inicio.shtml>.

Seguridad Social: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Inicio>.

Servicio Dialnet, de la Universidad de La Rioja: <https://dialnet.unirioja.es>.