

# Informaciones Laborales

Julio 2014



## A propósito del anteproyecto de Ley de reforma del IRPF

El Consejo de Ministros del pasado viernes 20 de junio aprobó el anteproyecto de ley por la que se modifica la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del impuesto sobre la renta de las personas físicas y el texto refundido de la Ley del impuesto sobre la renta de no residentes. La noticia, con gran impacto en los medios de comunicación, contiene importantes novedades que también repercuten en el ámbito laboral.

Tiempo habrá para ofrecerles una explicación detallada de cual sea el contenido definitivo de los cambios. Este es el primero de los aspectos a destacar. Nos hallamos ante un anteproyecto de ley cuyo contenido dista de ser el definitivo. El proceso legislativo acaba de iniciarse y la tramitación parlamentaria ha de cursarse. Ciertamente la mayoría absoluta gubernamental podría, en términos de pura aritmética parlamentaria, abocar a una aprobación sin enmiendas. Sin embargo, el carácter controvertible, ya no tanto en términos políticos sino jurídicos, de algunos de sus contenidos invita a pensar que la mayoría habrá de admitir algunas modificaciones en el seno del debate parlamentario.

Los cambios anunciados no son aún derecho positivo, nos hallamos ante un mero anteproyecto de ley que **no es derecho vigente**.

**La modificación de la exención de las indemnizaciones por despido o cese.** Sin duda, uno de los aspectos que más han sido destacados ha sido el establecimiento de un límite para la exención de las indemnizaciones por despido o cese del trabajador. Si hasta ahora estaban exentas las cuantías establecidas con carácter obligatorio por el Estatuto de los Trabajadores, el importe exento pasará ahora a situarse en **2.000 euros por cada año de servicio computado** a efectos de determinar aquella cuantía (el equivalente a un sueldo anual de unos 20.000 €). El resto de la indemnización se integraría en la base general del impuesto, si bien tendría tratamiento de renta irregular (exención del 40%). Hay que insistir en que tales importes y conceptos tienen altas probabilidades de modificarse en el trámite parlamentario.

La reforma de esta materia, además de la obvia afectación que tendrá para los trabajadores objeto de despido, tendrá como efecto colateral, cuando entre en vigor, el endurecimiento de las negociaciones en los procesos de reestructuración empresarial por ser menor el estímulo para llegar a acuerdos y, en segundo lugar, porque se intentarán negociar cuantías netas (con el consiguiente incremento de las cuantías indemnizatorias). También dificultará, por la misma razón, la transacción de los litigios individuales de despido.

En este contexto, resulta determinante establecer la fecha de efectos de esta medida. De conformidad con el texto presentado por el Gobierno, la nueva regulación se aplicaría a los despidos y ceses que se produzcan a partir del mismo 20 de junio. De esta forma, el Gobierno pretendería aplicar desde dicha fecha el nuevo régimen y no desde la fecha de entrada en vigor de la nueva Ley (previsiblemente el 1 de enero de 2015). Esta aplicación retroactiva es una de las cuestiones más controvertidas del nuevo marco jurídico, con importantes riesgos de una eventual declaración de inconstitucionalidad. Entra en la lógica política que el Gobierno haya optado por introducir este elemento de incertidumbre con el objeto de evitar un *sprint* o avalancha de despidos "exentos", que empobrecerían las estadísticas de empleo, perjudicarían las cuentas de la Seguridad Social e impedirían la recaudación futura de estos tributos, pero, por la misma razón, agotado su efecto disuasorio, es probable que la polémica y muy cuestionable retroactividad sea uno de los contenidos que "caigan" de la norma en el *iter* parlamentario, posiblemente en su fase final. Mientras tanto, y en la medida en que la modificación aún "no existe", empresas y trabajadores deberán ajustar su comportamiento a la normativa aún vigente, pero a las expensas de cual será el nuevo marco jurídico. Es decir, por ahora, las empresas no deben retener importe alguno en concepto de IRPF en el pago de las indemnizaciones por despido (hasta las cuantías máximas legales del art. 7 Ley 35/2006), y además, no deben declarar estos pagos como rentas sujetas al impuesto.

**Otras modificaciones con incidencia en el ámbito laboral.** Con el ánimo de destacar algunos de los otros cambios más relevantes, insistiendo en su provisionalidad:

- Se revisa la reducción general por rendimientos del trabajo, integrándose en la misma la actual deducción en cuota, al tiempo que se eleva su importe para los trabajadores de menores recursos. Los trabajadores podrán minorar su rendimiento del trabajo en una cuantía fija de 2.000 euros en concepto de otros gastos.
- Se incrementa la reducción aplicable a determinados trabajadores autónomos, al tiempo que se crea una reducción general para los autónomos de menores recursos, absorbiéndose con ello la deducción por percepción de rendimientos de actividades económicas.
- La imputación fiscal de la parte de las primas satisfechas que corresponda al capital en riesgo por fallecimiento o incapacidad en los contratos de seguro que cubran conjuntamente las contingencias de jubilación y de fallecimiento o incapacidad pasa a ser obligatoria.
- Diversos conceptos que no tenían la consideración de rendimientos en especie pasan a tenerla aunque estén exentos (entregas a empleados de productos a precios rebajados que se realicen en cantinas o comedores de empresa o economatos de carácter social, utilización de los bienes destinados a los servicios sociales y culturales del personal empleado, primas o cuotas satisfechas a entidades aseguradoras para la cobertura de enfermedad, prestación del servicio de educación a hijos de empleados y cantidades satisfechas a las entidades encargadas de prestar el servicio público de transporte colectivo de viajeros) y **otros dejan de estar exentas (acciones o participaciones de la propia empresa o de otras empresas del grupo que se entregan a los trabajadores).**



- Se modifica la valoración de algunas rentas en especie: la utilización de una vivienda que sea propiedad del pagador y la utilización o entrega de vehículos automóviles.
- Se simplifica el régimen fiscal especial aplicable a los trabajadores desplazados a territorio español, incluso a los desplazados antes del 1 de enero de 2015, de forma que podrán optar por tributar por el Impuesto sobre la Renta de no Residentes, no sólo quienes se desplacen a territorio español por un contrato de trabajo, sino también quienes adquieran la condición de administrador de una entidad en cuyo capital no participe o cuando la participación en la misma no determine la consideración de entidad vinculada.
- El límite hasta el que no tendrán que declarar los contribuyentes que obtengan rentas procedentes exclusivamente de rendimientos íntegros del trabajo, se incrementa de 11.200 a 12.000 euros anuales.
- Se reducen los tipos de retención, que pasan a ser del 19% al 45% según cinco tramos de ingresos.
- Se establece un importe anual máximo conjunto de aportaciones y contribuciones empresariales a los sistemas de previsión social de 8.000 euros anuales. Y para los seguros colectivos de dependencia contratados por empresas para cubrir compromisos por pensiones, de 5.000 euros anuales.



### Registro diario de jornada de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial. Campaña de la Inspección de trabajo y de la Seguridad Social.

La Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social ha iniciado una campaña de control referida a la contratación a tiempo parcial en la que se verifica el uso regular y conforme a derecho de esta tipología contractual. La campaña presta especial atención al cumplimiento de los nuevos requisitos de registro de la jornada de este tipo de trabajadores.

Al respecto conviene recordar:

- Que **desde el pasado 22 de diciembre**, tal y como recogimos en el Boletín de enero, el nuevo redactado del art. 12.5 h) del Estatuto de los Trabajadores obliga a que las empresas **registren "día a día"** y **totalicen mensualmente** la jornada de los trabajadores a tiempo parcial. El registro debe referirse tanto a las horas ordinarias como a las complementarias.
- Se deberá **entregar copia al trabajador**, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas (ordinarias y complementarias) en cada mes.
- El empresario deberá **conservar durante un periodo mínimo de cuatro años** los resúmenes mensuales. A fecha de hoy, por lo tanto, las empresas deben disponer de los resúmenes correspondientes a los meses de enero a junio.

El incumplimiento de estas obligaciones formales puede suponer importantes **consecuencias**:

- La presunción, salvo prueba en contrario, de que el contrato sea a tiempo completo.
- La liquidación de la diferencia de cotizaciones caso de presumirse a tiempo completo.
- Eventual infracción leve por incumplir una obligación de carácter formal o documental (art. 6.6 LISOS) o incluso grave por transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales (art. 7.2 LISOS).

Por último recordar que el contrato de trabajo a tiempo parcial debe realizarse por escrito y que **deben figurar el número de horas ordinarias** de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, **siendo obligatorio que se refleje el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo**



### **Bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social del personal investigador.**

El sábado 14 de junio se publicó en el BOE el Real Decreto 475/2014, de 13 de junio, sobre bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social del personal investigador. Dicha norma, que entrará en vigor a partir del 14 de septiembre de 2014 con efectos retroactivos a partir del 1 de enero de 2013, pretende, a través de la reducción del coste en Seguridad Social, favorecer la contratación del personal investigador.

**¿Qué empresas se pueden beneficiar?** Las dedicadas a las actividades de I+D+i (considerándose como tales las definidas en el artículo 35 de la Ley del Impuesto sobre Sociedades) y que además:

- cumplan las condiciones exigidas con carácter general para la adquisición y mantenimiento de los beneficios en la cotización a la Seguridad Social.
- no hayan sido excluidas del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por cometer infracciones muy graves no prescritas.

**¿Para qué trabajadores?** Los trabajadores que generan este derecho son los incluidos en los grupos 1, 2, 3 y 4 de cotización del Régimen General de la Seguridad Social dedicados a la realización de actividades de investigación y desarrollo e innovación tecnológica (I+D+i) de forma exclusiva y durante todo su tiempo de trabajo en la empresa (se admite que hasta un 15% del tiempo dedicado a formación, divulgación o similares compute como dedicación exclusiva a actividades de I+D+i). Su contrato de trabajo puede ser indefinido, en prácticas o por obra o servicio determinado, si bien en este último caso debe tener una duración mínima de tres meses.

**¿En que consiste la bonificación?** En una reducción del 40% de las aportaciones empresariales a las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes.

### **La aplicación del convenio de ámbito superior en los supuestos de finalización de la ultraactividad del convenio. Sentencia de la Audiencia Nacional 64/2014, de 31 marzo**



Conforme al actual redactado del art. 86.3 del TRLET la finalización del periodo de ultraactividad legal de un año determina, a falta de pacto en contrario o de la obtención de un nuevo convenio o laudo arbitral, la aplicación del convenio de ámbito superior. La reciente SAN de 31 de marzo se dicta con ocasión de la situación generada tras la finalización de la ultraactividad del Convenio Colectivo de Fabricación de Helados.

En ella se establece:

- que cuando finaliza la ultraactividad deberá aplicarse el convenio de ámbito superior y, caso de existir varios concurrentes, el que fuese de ámbito superior. De esta forma, parece considerar que si hubiese un convenio estatal y uno de Comunidad autónoma se debería aplicar el estatal.



- establece que por convenio de ámbito superior debe entenderse tanto el territorial, como el funcional o personalmente más amplio. Una interpretación que, en rigor, haría aplicable el convenio de grupo en relación al de empresa y a éste respecto al del centro.
- es preciso que el convenio cuya aplicación se pretende sea “aplicable”, esto es, concurrente, que incluya dentro de su ámbito de aplicación la totalidad o parte de las relaciones laborales que venían reguladas por el convenio decaído. No siendo posible extender el ámbito de aplicación del convenio de ámbito superior a ámbitos no comprendidos en su ámbito de aplicación.

*La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo.*

*Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: [newsletter@antras.net](mailto:newsletter@antras.net)*

