

# FISCALIDAD DE LA EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

# PASO A PASO

**Todas las claves sobre la tributación de las indemnizaciones  
por despido**

Coordinador de la obra  
**ANTONIO DURÁN-SINDREU BUXADÉ**

**1.ª EDICIÓN 2021**





# **FISCALIDAD DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Todas las claves sobre la tributación de  
las indemnizaciones por despido

**1.ª EDICIÓN 2021**

**Obra realizada por el Departamento de  
Documentación de Iberley**

**Coordinador**

Antonio Durán-Sindreu Buxadé

**Colaborador**

Kevin Dacosta López

**COLEX 2021**

Copyright © 2021

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos ([www.cedro.org](http://www.cedro.org)) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web [www.colex.es](http://www.colex.es) un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial, así como a las actualizaciones de los textos legislativos mientras que la edición adquirida esté a la venta y no exista una posterior.

© Editorial Colex, S.L.  
Calle Costa Rica, número 5, 3.º B (local comercial)  
A Coruña, 15004, A Coruña (Galicia)  
[info@colex.es](mailto:info@colex.es)  
[www.colex.es](http://www.colex.es)

I.S.B.N.: 978-84-1359-360-9  
Depósito legal: C 1857-2021

# SUMARIO

<b>1. CONCEPTOS GENERALES DE LA FISCALIDAD DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO: CONCEPTO Y TIPOS DE DESPIDO</b> . . . . .	9
1.1. Clasificación del despido . . . . .	15
1.2. Requisitos generales para la exención de la indemnización por despido . . . . .	22
1.2.1. El cálculo de la indemnización por despido . . . . .	23
1.2.2. Extinción de la relación laboral . . . . .	28
1.2.3. Inexistencia de convenio, pacto o acuerdo . . . . .	31
1.2.4. Desvinculación efectiva de la empresa . . . . .	39
1.3. Límite máximo de la exención . . . . .	48
1.3.1. Tributación de la gratificación extraordinaria . . . . .	58
1.3.2. Indemnización sustitutoria por falta de preaviso . . . . .	61
1.4. Fiscalidad de los salarios de tramitación . . . . .	63
1.5. Fiscalidad de la prestación por desempleo y subsidios por desempleo . . . . .	71
1.6. Simulación de despido . . . . .	76
1.7. Imputación temporal . . . . .	80
1.8. Supuestos especiales en función de la cuantía de la indemnización . . . . .	86
1.9. La indemnización por la extinción del contrato de trabajo y el Impuesto sobre Sociedades . . . . .	89
1.10. Contabilidad del despido . . . . .	93
<b>2. FISCALIDAD DEL DESPIDO COLECTIVO</b> . . . . .	97
2.1. Cuantía pactada de indemnización en un despido colectivo . . . . .	100
2.2. Modalidades de pago de la indemnización en un despido colectivo . . . . .	103
2.3. Las prejubilaciones en el marco de un despido colectivo . . . . .	106
2.3.1. Fiscalidad de la prejubilación . . . . .	108
2.3.2. Fiscalidad de la jubilación anticipada . . . . .	111
2.4. Los acuerdos individuales de prejubilación y jubilación anticipada . . . . .	116
2.5. Contabilización . . . . .	118
<b>3. OTRAS INDEMNIZACIONES: POR TRASLADO, PARA PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN Y POR EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN MERCANTIL</b> . . . . .	121



# 1.

## **CONCEPTOS GENERALES DE LA FISCALIDAD DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO: CONCEPTO Y TIPOS DE DESPIDO**

### **Conceptos generales de la fiscalidad de la indemnización por despido**

Para hablar de la fiscalidad del despido se hace necesario esclarecer primero una serie de conceptos y definiciones encuadrados dentro del ámbito laboral. No sería posible hablar de la fiscalidad del despido sin tener claro cuáles son los tipos de despido, qué supone el despido o cuáles son algunos de los requisitos que determinan el despido.

#### **Concepto de despido**

El despido se define como la finalización del contrato de trabajo por decisión unilateral del empresario (expresa o tácita), encontrándose distintas modalidades en función de las causas por las que se producen o de la calificación legal que sobre los mismos realicen los jueces de lo social:

- Es un acto unilateral del empresario. La extinción de las relaciones laborales se lleva a cabo por la sola voluntad de aquel, sin participación del trabajador.
- Es un acto constitutivo. El empresario realiza el acto extintivo.
- Es un acto receptivo. Su eficacia depende del conocimiento por parte del afectado por el acto extintivo, es decir, no goza de eficacia jurídica hasta que llega a conocimiento del trabajador afectado.
- Es un acto que produce la extinción contractual.

Por su parte el Convenio número 158 de la OIT, sobre terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, establece un concepto amplio del término «despido», al referirse, en todo momento, a la «terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador», sin más adjetivos. Igualmente, establece que el empresario no podrá poner término a la relación de trabajo a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con la capacidad o conducta del trabajador o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio (art. 4 del Convenio n.º 158, OIT).

### **Modalidades de despido**

A pesar de que los despidos se pueden categorizar de múltiples formas, el ordenamiento jurídico español fija (arts. 49-54 del ET, art. 121 de la LJS y Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre) las siguientes modalidades de despido: despido disciplinario, despido por circunstancias objetivas, despidos colectivos, despido por fuerza mayor, despido verbal o tácito y despido cautelar.

#### **1. Despido disciplinario**

Se debe al incumplimiento grave y culpable del trabajador y puede tener las siguientes causas:

- Indisciplina o desobediencia.
- Faltas repetidas o injustificadas de asistencia o puntualidad.
- Tránsito de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- Ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en la actividad laboral. (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía n.º 2120/1999, de 30 de septiembre, ECLI:ES:TSJAND:1999:11896; sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía n.º 2120/1999, de 30 de septiembre, ECLI:ES:TSJAND:1999:11896; sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña n.º 431/2003, de 22 de enero, ECLI:ES:TSJCAT:2003:793; sentencia del Tribunal Superior de Justicia Madrid n.º 1084/2004, de 9 de diciembre, ECLI:ES:TSJM:2004:15207 y STSJ Navarra n.º 94/2005, de 31 de marzo, ECLI:ES:TSJNA:2005:418).
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

#### **2. Despido por causas objetivas (o despido objetivo)**

Este despido tiene origen en determinadas circunstancias tasadas legalmente sujetas a la figura del trabajador o a la situación de la empresa, como son:

- Ineptitud del trabajador.
- Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas en su puesto de trabajo.



- Amortización de puestos de trabajo.
- Insuficiencia de consignación presupuestaria para la ejecución de planes y programas públicos. (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña n.º 7103/1997, de 31 de octubre, ECLI:ES:TSJCAT:1997:1253, sentencia del Tribunal Superior de Justicia Murcia n.º 399/2000, de 13 de marzo, ECLI:ES:TSJMU:2000:832 y sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha n.º 1411/2000, de 5 de diciembre, ECLI:ES:TSJ-CLM:2000:3604).
- Por causas tecnológicas, organizativas o de producción.
- Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público (D.A. 16.ª del ET).
- Insuficiente consignación presupuestaria. (Sentencia del Tribunal Supremo, rec. 2501/2005, de 8 de febrero de 2007, ECLI:ES:TS:2007:888).

### 3. Despidos colectivos

Los despidos colectivos, que afectan a varios trabajadores, tienen las siguientes características:

- La extinción de los contratos de trabajo debe estar fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. El apdo. c) del art. 52 del Estatuto de los Trabajadores separa claramente las causas económicas de las causas técnicas, organizativas y de producción, valorando de distinta manera los hechos constitutivos de las mismas, y sin perjuicio de que en determinadas situaciones puedan concurrir varias de ellas a un tiempo. (Sentencia del Tribunal Supremo, rec. 3099/1995, de 14 de junio de 1996, ECLI:ES:TS:1996:3662).
  - Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
  - Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.
- Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

- La adopción de este tipo de despido ha de contribuir a la viabilidad futura y el empleo en la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos. (STSJ de Canarias n.º 953/1999, de 25 de octubre, ECLI:ES:TS-JICAN:1999:3466, sentencia del Tribunal Supremo, rec. 125/2002, de 10 de febrero de 2003, ECLI:ES:TS:2003:837, sentencia del Tribunal Supremo, rec. 3982/2001, de 10 de febrero de 2003, ECLI:ES:TS:2003:814 y sentencia del Tribunal Supremo, rec. 1878/2008, de 18 de marzo de 2009, ECLI:ES:TS:2009:3672).
- Ha de afectar, en un período de 90 días, la extinción del contrato de al menos:
  - 10 trabajadores, en las empresas que ocupen a menos de 100 trabajadores.
  - El 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
  - 30 trabajadores en empresas que ocupen más de 300 trabajadores (art. 51 del ET).
  - Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador [distintos de los previstos en el apdo. 1 c) del art. 49 del ET], siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones anteriormente citadas, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo [apdo. c) del art. 52 del ET] en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto (apdo. 1 del art. 51 del ET).

#### **4. Despido por causa de fuerza mayor**

El despido por fuerza mayor se produce ante la imposibilidad de llevar a cabo la prestación del servicio debido a la concurrencia de fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, previa constatación de su existencia por la autoridad laboral competente (arts. 51.7 del ET y 31 a 33 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre).

El procedimiento de regulación de empleo, cuando la causa alegada es la fuerza mayor, tiene una serie de peculiaridades, ya que se limita a constatar la fuerza mayor y sus consecuencias. El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesario y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores; a partir de ese momento será la autoridad laboral la que dará audiencia a los representantes le-

gales de los trabajadores para que aporten tanto pruebas como para que hagan las alegaciones que consideren oportunas. Al mismo tiempo, los representantes legales de los trabajadores podrán solicitar los informes que consideren oportunos (no se trata de un período de consultas sino de la simple comunicación de la decisión empresarial tomada. La resolución administrativa surtirá efectos desde que aquella se produjo y se dictará en el plazo de cinco días).

### **5. Despido verbal y despido tácito**

El despido verbal o informal se genera ante la falta de comunicación escrita en el acto del despido. El trabajador ignora los motivos de la extinción, resultando imposible impugnar específicamente una concreta decisión empresarial. El juez para determinar los efectos del despido debe conocer si el despido realizado obedece a causas disciplinarias, objetivas o colectivas.

El despido verbal o informal por falta de comunicación escrita, contradice el apdo. 1 del art. 55 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que en virtud del apdo. 4 del mismo artículo será considerado como improcedente al impedir al trabajador conocer por escrito el incumplimiento alegado para la extinción de la relación laboral.

El despido tácito es el que se realiza sin comunicación expresa al trabajador por el empresario de su voluntad de extinguir el contrato, pero existiendo actos concluyentes por parte de este que evidencian tal voluntad. Es decir, se trata de un tipo de despido en el que la voluntad empresarial de extinguir el contrato de trabajo queda reflejada por hechos indiscutibles que dejan clara la intención de la empresa de poner fin a la relación jurídico-laboral. Este tipo de acto extintivo se caracteriza porque el empresario, ni cumple con los requisitos formales legalmente exigidos, ni manifiesta, de forma expresa y clara, su voluntad de poner fin a la relación laboral, sino que esta se deduce de su comportamiento.

Algunos ejemplos de esta práctica son:

- a) Falta de ocupación efectiva y de retribución y despido tácito.
- b) Cierre o desaparición de la empresa como despido tácito.
- c) Sucesiones empresariales según el art. 44 del ET cuando se haya producido un cambio en la titularidad de la empresa, centro de trabajo o en una unidad productiva autónoma de la misma, una sucesión en las contrataciones de obras o servicios o de concesiones administrativas, y el nuevo empresario no proporcione trabajo efectivo, ni abone el salario a los trabajadores que integraban anteriormente la plantilla de la empresa saliente la jurisprudencia ha considerado estos actos como constitutivos de despido tácito.
- d) La falta de llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos.
- e) Negativa del empleador a reincorporar al trabajador tras período de incapacidad temporal como despido tácito.
- f) Rechazo de la solicitud de reingreso del trabajador excedente como despido tácito.

### **6. Despido cautelar**

Se define el despido cautelar como el efectuado tras otro despido previo por motivos distintos, cuyos efectos no han adquirido todavía firmeza por estar sometido a las resultas del litigio seguido para la calificación del anterior despido. De

manera que, según el resultado de dicho recurso, entran en juego o no los efectos del segundo despido, realizado con ese carácter subsidiario y complementario. El segundo despido sólo tiene operatividad si se confirma y mantiene la declaración de nulidad del primero, dado que, si por el contrario, ese primer despido se califica de procedente y válido, el nexo contractual queda definitivamente extinguido, privando de eficacia y valor a cualquier consecuencia correspondiente a ese segundo despido.

Como trata la **sentencia del Tribunal Supremo, rec. 2660/2009, de 30 de marzo de 2010, ECLI:ES:TS:2010:2384**, esta modalidad de despido tiene ciertas peculiaridades en lo referente a sus fechas de efectos y plazo de caducidad:

- a) El despido del trabajador se configura como causa de extinción del contrato de trabajo por la letra k) del apdo. 1 del art. 49 del Estatuto de los Trabajadores, de modo que produce efectos directos e inmediatos sobre la relación de trabajo, sin perjuicio del posterior enjuiciamiento de su regularidad en caso de impugnación ante la jurisdicción. (**Sentencia del Tribunal Supremo, rec. 99/2006, de 12 de febrero de 2007, ECLI:ES:TS:2007:2056**).
- b) No obstante, se admite la posibilidad de un segundo despido durante la tramitación de la impugnación de otro anterior... a partir de la consideración de la falta de firmeza de este (sentencias de casación ordinaria de 6 de octubre de 1984 y 8 de abril de 1986), sin perjuicio del efecto extintivo del acto empresarial de despido al margen de su impugnación. (**Sentencia del Tribunal Supremo, rec. 3407/1999, de 20 de junio de 2000, ECLI:ES:TS:2000:5034**).
- c) En estos casos de lo que coloquialmente se llama despido dentro del despido, ha de entenderse que el segundo despido no constituye por sí mismo un reconocimiento o aceptación de la vigencia de la relación que extinguió el primer despido, sino que se configura como una medida preventiva para el supuesto de que la primera decisión extintiva no gane firmeza.
- d) Si con posterioridad la primera decisión extintiva gana firmeza el segundo despido pierde incluso esa eficacia puramente cautelar y no puede declararse de nuevo extinguido lo que ya lo está de manera firme (...) pero de no ser así el segundo despido puede desplegar una eficacia propia, sin perjuicio de lo que resulte de su impugnación. (**Sentencia del Tribunal Supremo, rec. 88/2008, de 16 de enero de 2009, ECLI:ES:TS:2009:173**).

#### **JURISPRUDENCIA**

**Sentencia del Tribunal Supremo, rec. 1979/2001, de 19 de marzo de 2002, ECLI:ES:TS:2002:9443**

Las causas económicas se refieren a la rentabilidad de la empresa, manifestándose como situación de pérdidas o desequilibrios financieros globales, mientras que las restantes causas tienen su origen en sectores o aspectos limitados de la vida de la empresa, manifestándose como desajuste entre los medios humanos y materiales de que dispone la empresa y las necesidades de la empresa o las conveniencias de «una mejor organización de los recursos».

## 1.1. Clasificación del despido

### ¿Cómo puede ser clasificado un despido?

Son los jueces de lo social, una vez celebrado el juicio, los que dictarán sentencia en el plazo de cinco días en la que calificarán el despido como procedente, improcedente o nulo, notificándose —la sentencia— a las partes dentro de los dos días siguientes. Los despidos declarados procedentes, permiten a los trabajadores despedidos acceder a la situación legal de desempleo, lo cual posibilita, siempre que el trabajador cumpla con el resto de los requisitos, que pueda acceder al cobro de la prestación por desempleo.

#### Calificación del despido como procedente y sus efectos

El despido es calificado como procedente por la sentencia del juzgado de lo social cuando quede acreditada la licitud de la actuación extintiva alegada por el empresario, en su escrito de comunicación, o la certeza de las causas objetivas que motivan la decisión de despido (arts. 54-55 del ET).

Las consecuencias en este caso implican la extinción de la relación laboral sin derecho a indemnización en el caso del despido disciplinario declarado procedente, o con una indemnización de 20 días por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades, en el caso de un despido por causas objetivas declarado procedente.

De cumplir con los requisitos necesarios, la resolución judicial declarando la procedencia del despido posibilita la situación legal de desempleo, siempre que se encuentre debidamente notificado por escrito indicando los motivos y la fecha de efectos de dicho despido [apdo. 1 a) 3.º del art. 267 de la LGSS].

#### Calificación del despido como improcedente y sus efectos

El despido será improcedente cuando no se acredita el incumplimiento alegado o cuando no se han cumplido las formalidades requeridas (art. 56 del ET y art. 108.1 de la LJS).

En lo referente al contrato para obra o servicio determinado, cuando no se produzca la identificación clara de la obra a realizar ni exista constancia de la finalización que pudiera dar lugar a la extinción del contrato resultará improcedente el despido basándose en defectos de forma en la contratación. (Sentencia del Tribunal Supremo, rec. 2109/2008, de 13 de julio de 2009, ECLI:ES:TS:2009:5484).

Se considerará improcedente el despido disciplinario u objetivo que no cumpla con los requisitos formales establecidos, o aquellos requisitos formales adicionales convencionalmente establecidos. (STS n.º 355/2018, de 3 de abril de 2018, ECLI:ES:TS:2018:1355).

Cuando las razones alegadas por el empresario no justifican realmente el despido («despido sin causa» o «arbitrario»), a pesar de observar los requisitos formales, cuando no hay causa legal para la extinción del contrato de trabajo y la causa real no se encuentra entre las tipificadas como determinantes de la nulidad del despido la calificación aplicable es la de improcedencia del despido, y no la de nulidad del mismo. (STS n.º 462/2017, de 31 de mayo, ECLI:ES:TS:2017:2448 y sentencia del Tribunal Superior de Justicia Cataluña n.º 2774/2019, de 30 de mayo, ECLI:ES:TS-JCAT:2019:4458).

El juez de lo social establecerá en la sentencia la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo y la indemnización a entregarle en caso de que el empresario opte por la no readmisión.

El empresario, en el plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre (art. 56 del ET):

- La readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, así como al abono de los salarios de tramitación (art. 56.2 del ET).
- Pago de la indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, con las siguientes particularidades:
  - En el acto de juicio, la parte titular de la opción entre readmisión o indemnización podrá anticipar su opción, para el caso de declaración de improcedencia, mediante expresa manifestación en tal sentido, sobre la que se pronunciará el juez en la sentencia, sin perjuicio de los efectos del recurso contra la sentencia de declaración de improcedencia del despido (arts. 111 y 112 de la LJS).
  - A solicitud de la parte demandante, si constare no ser realizable la readmisión, podrá acordarse, en caso de improcedencia del despido, tener por hecha la opción por la indemnización en la sentencia, declarando extinguida la relación en la propia sentencia y condenando al empresario a abonar la indemnización por despido, calculada hasta la fecha de la sentencia.
  - En los despidos improcedentes de trabajadores cuya relación laboral sea de carácter especial, la cuantía de la indemnización será la establecida, en su caso, por la norma que regule dicha relación especial.
- En caso de que se declarase improcedente el despido de un representante legal o sindical de los trabajadores, la opción prevista en el número anterior corresponderá al trabajador. Igualmente, los convenios colectivos pueden instaurar la opción entre la readmisión o la indemnización para cualquier trabajador. (Sentencia del Tribunal Supremo, rec. 3298/2011, 25 de septiembre de 2012, ECLI:ES:TS:2012:6635; sentencia del Tribunal Supremo, rec. 4649/2010, de 3 de octubre de 2011, ECLI:ES:TS:2011:7253; sentencia del Tribunal Supremo, rec. 1861/2013, 18 de julio de 2014, ECLI:ES:TS:2014:4179 y sentencia del Tribunal Supremo, rec. 1393/2013, 13 de octubre de 2014, ECLI:ES:TS:2014:4523).
- Si el despido se declara improcedente por incumplimiento de los requisitos de forma establecidos y se hubiese optado por la readmisión, podrá efectuarse un nuevo despido dentro del plazo de siete días desde la notificación de la sentencia. Dicho despido no constituirá una subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo despido, que surtirá efectos desde su fecha.

El Tribunal Supremo ha establecido que, si en el momento en que la sentencia de despido cobra firmeza el trabajador se encuentra en situación de incapacidad temporal, y el empresario ha optado por la readmisión, no resulta de aplicación el plazo impuesto por el art. 278 de la LJS, hasta que tal situación cese (sentencia del Tribunal Supremo, rec. 272/2000, de 18 de octubre de 2000, ECLI:ES:TS:2000:7513).

Del mismo modo, se ha establecido que, la opción entre readmisión o indemnización corresponde al trabajador que haya sido despedido dentro del año siguiente a la fecha en que cesó como representante de los trabajadores [apartado c) art. 68 y art. 56.4 del ET y art. 110.2 de la LJS], sin que este privilegio se limite a los supuestos en que el despido se funde en «la acción del trabajador en el ejercicio de su representación». En consecuencia, en la medida en que se considera que este privilegio o garantía del trabajador se extiende a todos los supuestos de despido improcedente, la sentencia desestima el recurso presentado por la empresa. (Sentencia del Tribunal Supremo, rec. 4206/1996, de 20 de marzo de 1997, ECLI:ES:TS:1997:2040).

En el supuesto de que sea el empresario el que decida entre readmisión o indemnización, el contrato de trabajo se entenderá extinguido en la fecha del despido, cuando el empresario reconociera la improcedencia de este y ofreciese la indemnización citada con anterioridad, depositándola en el juzgado de lo social a disposición del trabajador (art. 56.2 del ET). Por el contrario, de optar por la readmisión deberá comunicar por escrito al trabajador (dentro de los 10 días siguientes a los de la notificación de la sentencia) la fecha de su reincorporación al trabajo, para efectuarla en un plazo no inferior a los 3 días siguientes al de la recepción del escrito. De no optar el empresario entre readmisión o indemnización, se entiende que procede la primera (sentencia del Tribunal Supremo, rec. 3776/2008, de 1 de diciembre de 2009, ECLI:ES:TS:2009:8103). Si el trabajador despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción de readmisión corresponderá siempre a este.

#### RESOLUCIONES RELEVANTES

##### **Sentencia del Tribunal Supremo, rec. 959/2016, de 16 de noviembre de 2016, ECLI:ES:TS:2016:5212**

Según la Sala IV la solicitud de ejecución de la sentencia de despido improcedente presentada más allá de los tres meses que se establecen en el art. 279.2 de la LJS para instar el incidente de no readmisión, supone la prescripción de todo lo que se refiera al percibo de la indemnización que corresponda con la ausencia de tal readmisión, pero los salarios de tramitación correspondientes al despido constituyen una cantidad concreta, susceptible de ejecución independiente (un año).

##### **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia Madrid n.º 273/2014, de 21 de marzo, ECLI:ES:TSJM:2014:3083**

La sentencia del Tribunal Supremo, rec. 2268/2009, de 30 de septiembre de 2010, ECLI:ES:TS:2010:5734 equipara el requisito formal del despido por causas objetivas establecido en el art. 53.1 a) del ET («Comunicación escrita al trabajador expresando la causa»), con el requisito formal del despido disciplinario impuesto por el art. 55.1 del ET (notificación por escrito, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha de efectos), exigiendo que en la carta de despido objetivo figuren los hechos concretos, económicos, productivos, organizativos o técnicos que justifican la decisión empresarial, de forma que el trabajador adquiera un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de esos datos fácticos que le permitan impugnarlos o cuestionar su relevancia y preparar los medios de prueba en su defensa. Como segundo requisito, el despido objetivo exige poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. Si no se pone a disposición del trabajador la indemnización legal, el despido objetivo se calificará de improcedente (art. 53.4 penúltimo párrafo y 122.3 párrafo primero de la LJS).



# FISCALIDAD DE LA EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

## PASO A PASO

El despido se configura en nuestro ordenamiento jurídico como una de las vías de extinción de la relación laboral y el estudio de su fiscalidad ha sido objeto de intenso debate tanto en la doctrina administrativa como en los tribunales.

Esta obra pretende abordar el estudio de la fiscalidad del despido y todas aquellas cuestiones que pueden tener una incidencia en la fiscalidad del trabajador y que rodean al despido. De esta manera, se realiza una primera aproximación a la normativa laboral que opera respecto de la extinción de la relación laboral para posteriormente abordar la fiscalidad de la indemnización derivada de dicha extinción, centrándose, como no podía ser de otra manera, en un profundísimo análisis del artículo 7.e) de la LIRPF y del alcance, límites y requisitos de la exención a la indemnización por fin de la relación laboral que en él se recoge.

El estudio de esta figura impositiva no podría realizarse sin recurrir al extenso análisis doctrinal y jurisprudencial que se realiza a lo largo de la obra y que ha ido perfilando las causas de exclusión y las vías de aplicación de la mencionada exención.

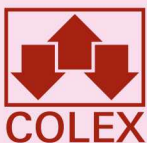
Por último, para dotar a la obra de un contenido práctico, se resuelven a lo largo de toda la obra preguntas de interés, ejemplos y casos prácticos.



### ANTONIO DURÁN-SINDREU BUXADÉ

Nacido en Barcelona el 2 de abril de 1957. Es diplomado en Ciencias Empresariales, licenciado en Administración y Dirección de Empresas y doctor en Derecho por la Universidad de Navarra. Miembro de la Real Academia Europea de Doctores. Expresidente de la Asociación Española de Asesores Fiscales. Profesor de la UPF y director académico del Máster de Fiscalidad de la UPF Barcelona School of Management. Autor de diversos libros y publicaciones, entre otros, *IVA, subvenciones y regla de prorata* y *Los motivos económicos válidos como técnica contra la elusión fiscal: economía de opción, autonomía de la voluntad y causa en los negocios*. Colaborador en diversos medios de comunicación y blogs.

[www.colex.es](http://www.colex.es)



PVP 20,00 €

ISBN: 978-84-1359-360-9



9 788413 593609