

## CONSULTORIO FISCAL

# DEDUCCIONES POR FAMILIARES A CARGO

**i** En la actualidad estoy trabajando por cuenta ajena, en concreto desempeño labores de gerente desde hace cinco años en una pequeña agencia de viajes. Estoy casada y acabo de tener un hijo. Por este motivo, estaría interesada en que me explicaran si tengo derecho a percibir algún tipo de ayuda o a aplicar alguna deducción ahora que voy a presentar la declaración de la renta. Para mayor información, mi madre, que tiene una minusvalía con un porcentaje del 45 %, vive con nosotros y percibe la pensión mínima.

El artículo 81 de la Ley del IRPF regula el derecho de las madres a aplicar una deducción consistente en 100 euros mensuales desde el mes en el que nace el niño/a hasta que cumpla los 3 años de edad. Para tener derecho a esta deducción debe cumplir tres requisitos:

—Tener derecho a aplicar el mínimo por descendientes.

—Estar realizando una actividad por cuenta propia o ajena.

—Estar dada de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.

Por lo tanto, tiene derecho a aplicar esta deducción en su declaración de la renta si cumple lo expuesto, eso sí, con el límite de 1.200 euros anuales y el del importe de sus cotizaciones mensuales.

En el caso de que lo prefiera, puede solicitar a Hacienda que le ingresen esos 100 euros mensualmente de forma anticipada, cumplimentando el impreso correspondiente.

A lo largo del 2015, una de las principales novedades de la llamada «reforma fiscal» fue la introducción de impuestos negativos, referidos siempre al ámbito familiar. Esto quiere decir que se establecen determinadas deducciones a las cuales pueden acceder los contribuyentes siempre que se cumplan determinadas condicio-

nes. Las dos más importantes serían las siguientes:

—Deducción por familia numerosa.

—Deducción por descendientes o ascendientes con discapacidad.

En ambos casos, para la aplicación de las deducciones, el contribuyente debe estar en alguna de las siguientes situaciones:

—Estar trabajando, es decir, debe desarrollar una actividad por cuenta propia o ajena por la que esté dado de alta en la Seguridad Social o en la mutualidad correspondiente,

—Estar cobrando el paro o alguna prestación contributiva o asistencial

—Ser pensionista, percibir ingresos procedentes de la SS o mutualidades de previsión social.

Cumpliendo lo anteriormente expuesto, una persona con familia numerosa o que tenga a su cargo un descendiente o ascendiente con minusvalía (y que a la vez pueda aplicar el mínimo por descendientes o ascendientes en el IRPF) tiene derecho a la percepción de 1.200 euros anuales. En el caso de familias numerosas de categoría especial, este importe se incrementa hasta los 2.400 euros anuales.

Cuando dos o más contribuyentes tengan derecho a la aplicación



Las madres pueden deducir 1.200 euros anuales por un hijo | SANTI AMIL

de alguna de las anteriores deducciones, su importe se prorrateará entre ellos por partes iguales.

Y al igual que sucedía con la deducción por maternidad, se pueden percibir estos importes anticipadamente, a razón de 100 euros mensuales. Cuando cumplimente su declaración de la renta, también tendrá derecho a aplicar una deducción autonómica por nacimiento de hijo. La cuantía será de 300 o de 360 euros dependiendo de los ingresos que se perciban.

Para terminar, indícale que desde el 1 de enero de este año está en vigor la «tarjeta bienvenida». Consistente en una ayuda económica

de 1.200 euros (a razón de 100 euros mensuales) para las familias que en el 2016 hayan tenido o adoptado un niño/a. Tendrá una duración de un año y solo podrá ser utilizada en farmacias, parafarmacias, supermercados y tiendas de alimentación. El único requisito que debe cumplirse es no tener una base imponible superior a 45.000 euros, o en su defecto, que dicha base no supere los 13.500 euros por cada miembro de la unidad familiar.

**i** CAPITALPYME ASESORES.  
Especialistas en fiscalidad, contable y empresarial. [www.capitalpyme.com](http://www.capitalpyme.com)

## CONSULTORIO EMPRESARIAL

# IMPRUDENCIA EN UN ACCIDENTE LABORAL

Debemos diferenciar entre la imprudencia temeraria, patente y claro desprecio del riesgo y de la prudencia más elemental exigible en conductas en que, excediéndose del comportamiento normal de una persona, se corra un riesgo innecesario que ponga en peligro la vida o los bienes, conscientemente; y la imprudencia profesional, consecuencia del ejercicio habitual del trabajo y derivada de la confianza que inspira por la repetición de unos mismos actos. La diligencia debida que se le supone a un profesional cualificado no cabe confundirla con la simple diligencia de un hombre cuidadoso, sino que es aquella obligada por sus conocimientos y la garantía técnica y profesional, que implica su intervención, siendo esta especial diligencia la que cabe exigirle legalmente.

**i** Tengo una empresa en la cual uno de mis trabajadores ha sufrido un accidente laboral debido a una imprudencia suya. ¿Qué responsabilidad podría tener mi empresa? ¿Cuál sería la diferencia entre la imprudencia temeraria y la profesional?

Si el accidente sufrido por el trabajador se debe a una imprudencia profesional, pero tiene su causa en la inobservancia de medidas de prevención por parte de la empresa, sí habría una derivación de la responsabilidad. Y ello, porque ante un exceso de confianza que pueda derivar en un accidente, deben existir medidas por parte de la empresa que contemplen el riesgo al que se expone el trabajador en la reiteración de sus funciones, con el fin de prevenir dichas consecuencias.

El Tribunal Supremo ha venido fijando doctrina jurisprudencial, a través de, entre otras, la sentencia de 1 de abril de 1997, establecien-

do que «el principio de causalidad adecuada y eficiente exige para apreciar la culpa que el resultado dañoso sea necesaria consecuencia de un acto antecedente, imputable al mismo, y que actúe como causa necesaria y con intensidad suficiente para producir dicho resultado negativo. De tal forma que haga patente la culpabilidad que obliga a repararlo». El mismo TS, en sentencia del 24 de julio del 2008, invoca que «la culpa extracontractual, sancionada en el citado artículo 1902 del CC, consiste, no ya en la omisión de normas inexcusables o aconsejadas por la más vulgar experiencia, lo que constituiría im-

prudencia grave, sino también en el actuar no ajustado a la diligencia exigible según las circunstancias del caso, de las personas, tiempo, lugar y sector de la realidad social en el que se actúa».

A la vista de lo expuesto, se puede concluir que la responsabilidad de la empresa va más allá de la rigurosa órbita de lo pactado y legalmente establecido, alcanzando, por tanto, a las posibles consecuencias que se puedan derivar de no haber previsto conductas imprudentes en el desarrollo de las actividades profesionales de los empleados a su cargo.

**i** CARUNCHO, TOMÉ & JUDEL.  
Abogados y asesores fiscales. Miembro de HISPAAJURIS. [www.caruncho-tome-judel.es](http://www.caruncho-tome-judel.es)

## CONSULTORIO LABORAL

# DESPIDO Y UNIÓN DE CONTRATOS

**i** Me han comunicado el despido reconociendo la improcedencia en la carta, pero solo me computan la antigüedad del último contrato indefinido. Antes había trabajado para la empresa con contratos temporales. Lo máximo que estuve entre contrato y contrato fueron 58 días. ¿Qué me corresponde?

La jurisprudencia ha establecido que, en el caso de concatenación de contratos temporales, o de estos seguidos de un contrato indefinido, la antigüedad a computar a efectos de la indemnización por despido, si existe unidad esencial del vínculo laboral, se computa la totalidad de la contratación para el cálculo de la indemnización por despido improcedente. El Tribunal Supremo establece que «en el ámbito del Derecho del Trabajo es regla y principio general que si en un contrato temporal concluye el plazo de vigencia que le es propio o se produce la causa extintiva del mismo, y a continuación, sin interrupción temporal alguna, es seguido por un contrato indefinido entre las mismas partes, bien por que el trabajador continúe, sin más explicaciones, la prestación de sus servicios, bien concertándose en forma escrita el nuevo contrato, se entiende que la antigüedad del empleado se remonta al momento en que se inició el trabajo con el primer contrato temporal».

«Esto es así toda vez que la relación laboral es la misma, pues en estos casos esa diversidad de contratos no provoca la existencia de relaciones laborales diferentes», más adelante señalaba que: «...la antigüedad de un trabajador en una empresa determinada es el tiempo que el viene prestando servicios a esa empresa sin solución de continuidad, aunque tal prestación de actividad laboral se haya llevado a cabo bajo el amparo de diferentes contratos de clases distintas, temporales e indefinidos».

En esta materia, el TS ha entendido que no existe rotura de la unidad esencial del vínculo por una interrupción en la prestación de servicios de 45 días, y el Tribunal Superior de Justicia de Galicia también lo ha entendido en un supuesto en el que la interrupción había sido de 58 días.

**i** CATERINA CAPEANS AMENEDO es letrada del departamento laboral de Iglesias Abogados