 Efectivamente, el Real Decreto 637/2014, de 25 de julio, ha modificado el artículo 23 del Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, que ha quedado redactado de la siguiente forma:

*“1. La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social, así como por los conceptos de recaudación conjunta con las cuotas de dicho régimen,* ***estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación****, que, con carácter mensual, tenga derecho a percibir el trabajador o la que efectivamente perciba de ser ésta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena.*  
    
 *(…) 2.* ***Únicamente no se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos****:*  
    
 *A) Los gastos de manutención y estancia, así como los gastos de locomoción, cuando correspondan a desplazamientos del trabajador fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, en los términos y en las cuantías siguientes: (…).*  
    
 *B)* ***Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones, despidos y ceses, en los términos previstos en el artículo 109.2.c) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social****.*  
    
 *De superar el importe de estas indemnizaciones los límites establecidos en el citado artículo, el exceso a incluir en la base de cotización se prorrateará a lo largo de los doce meses anteriores a aquel en que tenga lugar la circunstancia que las motive.*  
    
 *C) Las prestaciones de la Seguridad Social y las mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal concedidas por las empresas.*  
    
 *D) Las asignaciones destinadas a satisfacer gastos de estudios del trabajador dispuestos por instituciones, empresarios o empleadores y financiados directamente por ellos para la actualización, capacitación o reciclaje de su personal, cuando vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo.*  
    
 *E) Las horas extraordinarias, salvo en la base de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sin perjuicio de la cotización adicional por tal concepto en los términos establecidos en el artículo 24 de este reglamento.”*

 Es decir, tras la Reforma en materia de Cotización, tal y como señaláis, el propio artículo 23 del Reglamento de Cotización señala expresamente cuáles son los únicos conceptos que no están sujetos a cotización. En concreto, y en lo que ahora interesa, excluye expresamente de la base de cotización “*las indemnizaciones por (…) despidos y ceses*”.  
    
 Pues bien, tras realizar una consulta telemática a Seguridad Social, acerca de esta cuestión, la respuesta ha sido la siguiente:

*“Se trata de una indemnización, por lo que si no supera los importes establecidos en el Estatuto del los trabajadores****, dicha indemnización se encuentra excluida de la base de cotización.”***

 Por ello, el criterio de la propia Seguridad Social es que la indemnización por falta de preaviso, es un concepto extrasalarial, que queda excluida de la base de cotización (hasta el límite d elos importes establecidos en el ET).  
    
 En este sentido, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 21 de marzo de 2014, recoge:

*“El incumplimiento por el empresario del plazo de preaviso de 15 días no conlleva se declare la improcedencia del despido, si bien tal omisión tiene como consecuencia el abono de salarios del periodo de preaviso omitido.* ***La cantidad satisfecha por la falta de preaviso no tiene carácter salarial sino indemnizatoria y, por tanto, no está sujeta a cotización a Seguridad Social****. Si el trabajador se aquieta a la decisión extintiva puede reclamar el importe del preaviso por el proceso ordinario, dentro del plazo de prescripción de un año computado desde la fecha de notificación de la extinción. (STS de 22 enero 2007). Pero si el trabajador impugna la decisión extintiva será entonces en el proceso de despido donde deba solicitar se condene a la empresa al abono de la indemnización por falta de preaviso en cuantía que corresponda a los días omitidos.”*

 De esta forma, como veis, la indemnización por falta de preaviso tiene naturaleza extrasalarial (no es salario, no retribuye el trabajo efectivamente realizado por el trabajador) y, tal y como señala la propia Seguridad Social, debe quedar excluida de cotización, hasta el límite establecido en el Estatuto de los Trabajadores.  
    
 En cualquier caso, el tema no es totalmente pacífico, ya que el Tribunal Supremo, en alguna ocasión (entre otras, sentencia del Tribunal Supremo, de 10 de febrero de 2010) establece que dicha indemnización tiene carácter más próximo al salarial:

*“Se distingue pues, claramente, lo que es la indemnización y lo que es un concepto diferenciado de* ***preaviso, cuya naturaleza no se define pero, que en todo caso tendría un carácter más próximo al salarial****, y prueba de ello es que en caso de revocación de la sentencia extintiva de la relación laboral el trabajador tendría que devolver la indemnización, pero no la cantidad que hubiera podido percibir por el preaviso, según establece el art. 123.2 de la Ley de Procedimiento Laboral , al prescribir que "Cuando se declara improcedente o nula la decisión extintiva se condenará al empresario en los términos previstos para el despido disciplinario, sin que los salarios de tramitación puedan deducirse de los correspondientes al periodo de preaviso". 2) También, desde un punto de vista de interpretación sistemática el propio artículo 33.8 ET establece que "El Fondo de Garantía Salarial abonará el 40% de la indemnización legal que corresponda a los trabajadores cuya relación laboral se haya extinguido como consecuencia del expediente instruido en aplicación del art. 51 de esta Ley o por la causa prevista en el párrafo c) del artículo 52, o conforme al art. 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal". Resulta claro, también en este precepto, que la referencia a la garantía aseguradora se hace en relación a la indemnización legal, a la que se refiere el art. 33.2 ET, que no comprende, como antes se ha dicho, y ahora se repite cantidad alguna por el concepto de preaviso.”*

 No obstante, como veis, a pesar de los distintos pronunciamientos de los tribunales, el criterio más reciente, así como el propio criterio de la Seguridad Social es que si el trabajador no disfruta del plazo de preaviso de 15 días, y le son abonados como indemnización por la falta de preaviso, dicha indemnización no cotiza a la Seguridad Social. Por lo tanto, a nuestro juicio, con la contestación de la Tesorería y teniendo en cuenta que el Tribunal Supremo en dicha sentencia no trataba específicamente el tema de la cotización, **os aconsejamos no cotizar por ello**.

**TRIBUTACIÓN**

En primer lugar, en referencia a la cotización de la indemnización por falta de preaviso, entendemos, es una suerte de compensación que sustituye la obligación de preaviso que tiene la empresa. Por tanto, esta cantidad no es salario, pues no retribuye una prestación de trabajo, sino más bien una penalización por un incumplimiento empresarial del mencionado deber de preaviso.  
   
 Por tanto, entendemos que dichas cantidades no cotizan a la Seguridad Social, por su carácter indemnizatorio.  
   
 No obstante, en relación con la tributación, el artículo 7 de la Ley del IRPF, que regula las rentas exentas, establece en su apartado e):  
    
 “**Estarán exentas** las siguientes rentas: (…) ***Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador, en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores***, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, ***sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato***.”  
    
 Por tanto, de ello se desprende que quedan exentas las indemnizaciones obligatorias, pero no una indemnización como la presente.  
    
 Pues bien, en vuestro caso, **la indemnización por falta de preaviso estará sujeta a tributación por IRPF,** como rendimiento del trabajo, ya que las indemnizaciones que quedan exentas son las derivadas del despido o cese del trabajador, y en este caso el importe satisfecho responde a otro concepto.  
    
 Así, la indemnización por falta de preaviso entendemos que no cotiza pero sí tributa.