



## **TRATAMIENTO FISCAL DE LAS PRESTACIONES DERIVADAS DE LOS EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO**

El tratamiento fiscal de las prestaciones procedentes de los pactos sustentados en Expedientes de Regulación de Empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, es confuso y, desde nuestro punto de vista, discriminatorio, injusto e ineficaz.

El origen de esta situación es la inexistencia de una regulación específica que debería contemplar, desde la concatenación de imputaciones fiscales y hechos imposables de origen heterogéneo.

Varias son las circunstancias que van a influir en mayor o menor medida en el tratamiento fiscal de estas prestaciones, y la gran mayoría son ajenas al sistema fiscal.

El objeto del Expediente de Regulación de Empleo es:

- Regular la plantilla de trabajadores en función de determinadas circunstancias, debidas a causas objetivas.
- Disminuir el efecto del cese de la relación laboral.
- Facilitar al trabajador una compensación, de carácter indemnizatorio pero de pago aplazado, que permita mantener sus ingresos durante un periodo de desempleo.

Para culminar un proceso de negociación de un Expediente de Regulación de Empleo hay que contemplar y definir numerosas aspectos:

- Establecimiento de un complemento de salario durante un periodo determinado: hasta la edad de jubilación, superando ésta o en otro periodo distinto.
- Pueden llevar o no aparejado ayuda económica para la contratación de un convenio especial con la Seguridad Social.
- Está financiado por la empresa y en ocasiones con ayudas públicas.
- Puede estar instrumentado de forma diferente, a través de un fondo interno de la empresa y pago directo al trabajador, a través de un instrumento de externalización de compromisos, fundamentalmente seguros colectivos.
- Estos seguros pueden estar o no imputados fiscalmente al trabajador por la empresa.
- El tomador del seguro suele ser la empresa aunque en ocasiones es el trabajador.
- El tipo de contrato.
- El Tamaño de la empresa.
- El lugar de residencia del trabajador.



Los efectos combinados de estas circunstancias, ante la inexistencia de un marco fiscal homogéneo genera situaciones diferenciales. Ya que desde el punto de vista fiscal hay dos aspectos que es necesario clarificar.

### ***La exención de tributación de las indemnizaciones.***

El criterio general es que las indemnizaciones que se abonan como consecuencia de la extinción de una relación laboral están exentas del el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas hasta las cuantías que la normativa laboral señala como obligatorias,

Para los supuestos de despidos por razones objetivas (económicas, técnicas, organizativas o de producción) El Estatuto de los Trabajadores señala que la indemnización que corresponde abonar, será equivalente a 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades.

Para la consideración de despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, es necesario que el volumen de este alcance a:

- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen a menos de cien trabajadores.
- El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- Treinta trabajadores en empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Así pues, si las rescisiones de contratos no se consideran despido colectivo, o el empresario no acredita la objetividad de las causas invocadas, estaríamos en el campo de despidos improcedentes, y no por regulación de empleo.

No obstante, para este último supuesto la norma prevé que si el trabajador impugna la decisión ante la jurisdicción social, dicho despido pueda ser declarado improcedente, en cuyo caso la indemnización prevista legalmente para dicha calificación es equivalente a los 45 días de salario por año de servicio con un límite de 42 mensualidades.

Sin embargo, los trabajadores con “Contrato para el fomento de la contratación indefinida”, de acuerdo a, la Ley 12/2001, donde se establecen los criterios para fijar la indemnización por despido improcedente, que queda fijada en 33 días por año trabajado con el máximo de 24 mensualidades.

Por otro lado, la capacidad normativa fiscal de las Comunidades de Navarra y del País Vasco ha mejorado la normativa general, aplicable en el territorio común, de manera que el tratamiento fiscal de las prestaciones provenientes de Expedientes de Regulación de Empleo consista en la exención hasta un límite igual al correspondiente a la indemnización por despido improcedente.

En particular, las Haciendas Forales vascas amplía esta exención a los trabajadores que, al amparo de un contrato de sustitución, rescindan su relación laboral y anticipen su retiro de la actividad laboral.



Por su parte, Navarra establece un segundo límite de exención fiscal. Fijando el importe de la indemnización exenta en el límite máximo la cantidad de 180.000 euros.

Así pues, un mismo hecho económico, un indemnización por la pérdida del puesto de trabajo, tiene un distinto tratamiento fiscal en función del lugar de residencia del trabajador, de la modalidad de contrato, y de posibles reclamaciones judiciales. Parece que será necesaria la homogeneización.

### ***Consideración de renta irregular.***

Como hemos descrito, la parte correspondiente a la indemnización mínima de 20 días/año recogida en el Art. 51 del texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores estaría exenta de tributación. El resto será base imponible del impuesto.

El tratamiento fiscal de esta parte de la base imponible también está sujeta a controversia.

El Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2), ha dictado Sentencia de 10 mayo 2006, en la que estima el Recurso de Casación en Interés de Ley interpuesto por la Administración General del Estado.

Esta sentencia genera una nueva situación que modifica sustancialmente el tratamiento fiscal de las prestaciones derivadas de los Expedientes de Regulación de Empleo.

Según la sentencia, no procede aplicar esta reducción del 30% de reducción (actualmente es el 40%), por los siguientes motivos:

El período de generación no es superior a dos años. Entiende que el nacimiento del derecho, se produce con la aprobación del ERE por la Autoridad Laboral, se trata de un efecto instantáneo sin ningún período temporal de generación.

La forma de obtención no puede ser periódica o recurrente: en este caso, las prestaciones entregadas a los trabajadores son en forma de renta mensual y por lo tanto, periódicas y recurrentes.

Los argumentos en que se basa la sentencia son, cuando menos, discutibles, de hecho existe un voto particular de uno de los magistrados del Tribunal Supremo. Este magistrado discrepa sobre que el período de generación es inferior a dos años porque entiende que el derecho a la obtención de prestaciones tiene su origen en la actividad laboral prestada durante la vigencia del contrato, Además, aunque se perciban fraccionadamente, la forma de obtención no es periódica o recurrente porque se obtiene en un solo acto, en el Acuerdo aprobado por la Autoridad Laboral.

Por otro lado, la administración tributaria manifiesta que la Sentencia del Tribunal Supremo afirma que “no es de aplicación (la consideración de renta irregular) a los rendimientos percibidos como complemento de prestaciones



públicas derivados de prejubilaciones de expediente de regulación de empleo, rendimientos satisfechos mensualmente por una compañía aseguradora...”

Por este mismo motivo, reconoce que sí sería de aplicación la reducción prevista en el artículo 18.2 en el resto de situaciones distintas de la referenciada en la sentencia. Situaciones tales como la percepción del rendimiento directamente desde la empresa, es decir sin una póliza de seguros concertada.

La Ley 35/2006, de 28 de Noviembre mantiene sin modificaciones la Disposición Transitoria Primera que se refiere a las prestaciones de los expedientes de regulación de empleo, que establece “A las cantidades percibidas a partir del 1 de enero de 2001 por beneficiarios de contratos de seguro ... que instrumenten las prestaciones derivadas de expedientes de regulación de empleo, que con anterioridad a la celebración del contrato se hicieran efectivas con cargo a fondos internos, ... aplicarán la reducción ...”

Se mantiene, por tanto, una situación diferencial para el mismo tipo de rendimientos de trabajo, en razón de una situación sobrevenida en su momento que fueron los reales decretos de externalización de compromisos por pensiones, que obligó a la contratación de pólizas de seguros que sustituyeran al pago por caja, o a través de fondos internos.

Además, el resultado final de las distintas opciones de la normativa vigente, según la interpretación del Tribunal Supremo, hace que los derechos de los trabajadores se vean menoscabados, ya que la situación que ofrece mayor seguridad, las pólizas de seguro, están peor tratadas fiscalmente, que las opciones que mantienen mayores incertidumbres en cuanto a las garantías de pago real de los compromisos pactados, fondos internos de las empresas.

Desde otro punto de vista, es práctica habitual, y existen productos de seguros a la medida, que las compensaciones e incentivos de los directivos de las empresas adopten la figura de pólizas de seguro con duración mayor a dos años. El resultado es la aplicación automática de la consideración de renta irregular a estos pagos, con un consiguiente ahorro fiscal.

Mientras simultáneamente, las prestaciones provenientes de otras pólizas de seguros dotadas con las indemnizaciones por despido de los trabajadores, sufren toda la carga fiscal, al ser consideradas rentas regulares.

Así pues, el resultado del tratamiento fiscal de este tipo de rendimientos es, cuando menos inapropiado, ya que no se aplica la reducción por rendimientos irregulares cuando esta toma la forma de pago periódico instrumentado en póliza de seguro, mientras que dicha reducción si se aplicaría si la renta procede directamente de la empresa promotora del expediente, que pasa por evidentes dificultades económicas y, que probablemente, no dispondrá de fondos suficientes para financiar sus compromisos.

Además, se permite simultáneamente la aplicación del criterio de renta irregular a los complementos de alta dirección o blindajes de determinados contratos, que se establezcan por un periodo superior a dos años y la



denegación de esta misma aplicación a rentas procedentes de indemnizaciones por la pérdida del puesto de trabajo.

Parece evidente la necesidad de una reforma legislativa que restaure la lógica y la equidad social.

## ***Conclusiones***

***La proliferación de Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) en los que se invocan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción hace urgente la adopción de las medidas normativas necesarias para clarificar las ambigüedades o discriminaciones descritas, buscando un tratamiento fiscal homogéneo y equitativo.***

***Pero no solicitamos modificaciones exclusivamente desde un punto de vista técnico, ya que la situación por la que atraviesa la economía española exige que la adopción de medidas se dirijan a paliar los efectos que la crisis proyecta sobre las economías más débiles, esto es, la de aquellos ciudadanos que se ven afectados por la eliminación de puestos de trabajo, favoreciendo la mayor estabilidad retributiva posible.***

***En base a lo anteriormente expuesto, la Unión General de Trabajadores solicita al Ministerio de Economía y Hacienda, que tome las medidas oportunas para realizar las modificaciones legales necesarias para:***

- 1. Reformar el artículo 7, letra e) de la 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. Con el objeto de situar la exención de tributación de las cantidades provenientes de los expedientes de regulación de empleo, tramitados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, en el nivel equivalente a la indemnización por despido improcedente, según el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores.***
- 2. Modificar el artículo 18 en los apartados 1 y 2 de la 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. Para clarificar el tratamiento fiscal de los rendimientos procedentes de los expedientes de regulación de empleo, tramitados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, y considerar la parte no exenta de dichas retribuciones como rendimientos cuya generación supera los dos años, y por tanto susceptibles de recibir la reducción del 40 % establecida en dicho artículo 17.***

**Madrid, 22 de Diciembre de 2008**

**SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL CONFEDERAL DE UGT**