

TRATAMIENTO FISCAL DE LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO TRAS LA REFORMA LABORAL

Isabel Melgarejo – Adarve Abogados

El 11-2-2012 se publicó el RDL 3/2012, de 10-2, de medidas urgentes de la reforma laboral. A partir de este momento algo cambiaría: se extendió el rumor de la posible implantación de un nuevo tratamiento fiscal a efectos de las indemnizaciones por despido de los trabajadores que consistía en lo siguiente: “Para que las indemnizaciones por despidos improcedentes estuvieran exentas de la tributación por el IRPF se haría necesaria una conciliación administrativa (en el caso de Madrid ante el SMAC) o una conciliación judicial en el Juzgado de lo Social que correspondiese”.

A partir de ese momento ya no existía exención aun cuando el empresario hubiere admitido la improcedencia del despido. Por este motivo, para el tratamiento de este tema sería de vital importancia el conocimiento de la legislación fiscal reguladora de esta materia, la Ley 35/2006, de 28-11, del impuesto sobre la renta de las personas físicas y de modificación de las leyes de los impuestos sobre sociedades, sobre la renta de no residentes y sobre el patrimonio, específicamente en la letra e) de su artículo 7.

Por todo ello, tenemos que tener en cuenta dos periodos clave, de crucial importancia para conocer de esta cuestión:

1. Fecha que abarca desde el 11-2-2012, fecha de entrada en vigor del RDL 3/2012, hasta el 7-7-2012.
2. Fecha que abarca desde el 8-07-2012, fecha de entrada en vigor de la Ley 3/2012, de 6-7. Esta ley daba nueva forma al artículo 7 de la Ley del IRPF.

El artículo 7 e) de la Ley 35/2006, en su anterior redacción establece lo siguiente:

“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.

Cuando se extinga el contrato de trabajo con anterioridad al acto de conciliación, estarán exentas las indemnizaciones por despido que no excedan de la que hubiera correspondido en el caso de que éste hubiera sido declarado improcedente, y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas. (ELIMINADO)

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, en los supuestos de despidos colectivos realizados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o producidos por las causas previstas en la letra c) del artículo 52 del citado Estatuto, siempre que, en ambos casos, se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente”.

Los cambios tras la nueva regulación se reducirían a:

1. Primer párrafo. El primer párrafo continúa con la misma redacción.
2. Segundo párrafo. Desaparece completamente.
3. Tercer párrafo.

a) Se sustituye la expresión “en los supuestos de despido o cese consecuencia de expedientes de regulación de empleo, tramitados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores” por la nueva terminología vigente tras la reforma laboral, utilizando términos como “despido colectivo” y suprimiendo la frase que hace referencia a la “autoridad laboral”.

Por tanto, a partir de lo expuesto en la breve introducción anterior los temas que se van a tratar de forma clara y concisa son los siguientes:

- Despidos ordinarios.
- Despidos objetivos.
- Decisiones extintivas por decisión del propio trabajador.

1. Despidos comúnmente conocidos como “ordinarios”.

La ley 3/2012 en su Disposición Adicional 11º otorga, como hemos citado anteriormente, una nueva redacción al artículo 7e) de la Ley reguladora del IRPF.

Al mismo tiempo se modifica el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores, desapareciendo cualquier motivación legal para que los empresarios puedan reconocer la improcedencia del despido antes de la conciliación (administrativa o judicial).

Por lo tanto, ello unido a la desaparición de los salarios de tramitación, cortaría las alas a la técnica utilizada hasta la implantación de la reforma laboral por los empresarios denominada “Despido exprés”.

Sin embargo, durante el periodo de transición, 12-2-2012 a 8-7-2012, “estarán exentas en la cuantía que no exceda de la que hubiera correspondido en el caso de que éste hubiera sido declarado improcedente, cuando el empresario así lo reconozca en el momento de la comunicación del despido o en cualquier otro acto de conciliación”.

A pesar y en contra del ánimo recaudatorio de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT), ello en sí muy contradictorio, ésta se pronuncia en su página Web manifestando la inutilidad y poca práctica de la imposición de trámites (conciliación administrativa y judicial) con el fin de buscar la exención fiscal.

2. Despidos colectivos y objetivos

En relación a este tipo de despido tanto colectivo (artículo 51 ET) como los despidos objetivos individuales por amortización de puestos de trabajo (artículo 52.c) ET), pasarían a regirse por el artículo 7 e) párrafo segundo de la Ley 35/2006, por lo tanto, toda aquella mejora en la cuantía de la indemnización llevada a cabo por el empresario que supere los 20 días por año trabajado con un límite de 12 mensualidades pasará a estar exenta del IRPF siempre y cuando se respeten los límites impuestos en el párrafo primero (cuantía máxima del despido improcedente).

3. Decisiones extintivas por voluntad del propio trabajador

Los supuestos son los siguientes:

1. Rescisión del contrato de trabajo por oposición a la movilidad geográfica impuesta por el empresario (artículo 40 ET). Da lugar a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un tope de 12 mensualidades. No sería necesario en principio ningún formalismo conciliatorio o judicial para acreditar que la indemnización abonada queda exenta del IRPF.

2. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo cuando éstas producen perjuicio a los trabajadores, dando lugar a la rescisión del contrato de trabajo. La indemnización es de 20 días de salario por año de servicio con un tope de 9 mensualidades. Se excluyen las modificaciones de los sistemas de trabajo y rendimiento. Tienen que causar un perjuicio real y grave, la carga de la prueba recaerá sobre el trabajador, que es quien lo alega.

3. Los que se deriven de incumplimientos graves, por parte de la empresa, de sus propias obligaciones legales o contractuales (artículo 50 ET), y que dan derecho al trabajador afectado a rescindir su contrato de trabajo percibiendo la misma indemnización que en los despidos improcedentes.

Para que el importe de la indemnización quede exento del IRPF se requiere la existencia de una sentencia de la jurisdicción social que determine la existencia de la extinción del contrato de trabajo por alguno de estos motivos. Por ello, entendemos que no es suficiente la sola conciliación ante un órgano administrativo o judicial.

Esta cuestión se interpreta al hilo del artículo 1.1 i) del Real Decreto 625/1985 que desarrolla la ley 31/1984 de 2-8, de protección por desempleo. Por analogía se compara esta situación con “la acreditación de la situación legal de desempleo”, que determina que ésta lo ha de ser en tales supuestos mediante una “resolución definitiva declarando extinguida la relación laboral por alguna de las causas previstas en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores”.

4. La no reposición del trabajador en sus anteriores condiciones laborales cuando, producida una movilidad geográfica o una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el juzgado de lo social estima la demanda y el trabajador tiene derecho a rescindir el contrato de trabajo con la misma indemnización que para el despido improcedente (artículo 50.1 c). La necesidad de resolución judicial también es necesaria en este supuesto.

Por último, cabría matizar una cuestión: Para cada uno de los supuestos que hemos venido analizando, **¿quedaría la mejora de las indemnizaciones exentas del IRPF?**

La respuesta a tal pregunta, a nuestro juicio, es negativa por razones que ya hemos expuesto y que se resumen en lo siguiente:

- El artículo 7 de la Ley del IRPF se refiere a la cuantía de las indemnizaciones establecida con carácter obligatorio por la normativa laboral.
- El exceso no se encuentra amparado, tanto si la mejora se produce por decisión unilateral del empresario como por conciliación administrativa o judicial.
- En los despidos colectivos y objetivos por amortización del puesto de trabajo el exceso en la cuantía hasta llegar al montante del despido improcedente, lo es por el hecho de venir expresamente recogido en la norma fiscal.
- Los Convenios Colectivos, aunque constituyen una importante fuente del derecho en materia laboral, cuando expresamente mejoran la cuantía de una indemnización de un trabajador en este caso no ampararían su exención, ya que “las cantidades exentas de tributación son las establecidas con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores o en su normativa de desarrollo”.

Esta nueva medida me parece en cierto aspecto contraproducente y no carente de ambigüedad, ya que va a producir una ralentización de la justicia, y que los trabajadores que quieran aprovecharse de la exención se vean obligados a acudir a la vía administrativa o judicial.

Esto produce en todo momento una saturación en los tribunales, ya que va a favorecer que cada vez se tomen menos acuerdos “extrajudicialmente” y avoca a los trabajadores a acudir a la vía litigiosa, en vez de contribuir a los acuerdos empresario- trabajador, menos gravosos y rápidos para el trabajador.

Sin embargo, cabe recordar que hoy por hoy el derecho laboral es una materia en auge y en continua ebullición, debido a la situación que está atravesando nuestro país, por ello, en los próximos años se llevarán a cabo regulaciones y cambios dentro de esta materia, debido a la continua actividad de producción legislativa llevada a cabo por el legislador en esta materia.