



La legislación fiscal produce situaciones no deseadas en la laboral

Enrique García Tomás

GRADUADO SOCIAL

La legislación laboral y la fiscal no siempre son acordes para propiciar un idóneo funcionamiento del mercado de trabajo, que es uno de los objetivos prioritarios que debe tener todo Gobierno. Algunas veces la Administración rectifica, como ha ocurrido con la reducción del tipo de retención a cuenta del IRPF en las percepciones por trabajo personal de los trabajadores extranjeros de temporada, que hasta finales del 2000 tributaban como no residentes y eso podía frenar su interés por formar parte del contingente que cada año se establece en una de las situaciones de inmigración mejor regladas que tenemos. Pero otras, aun siendo propicias para intentar el fraude o su incumplimiento, permanecen.

La más clara se produce con lo legislado para las indemnizaciones por despido. Por un lado, el apartado e) del

artículo 7 de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (Real Decreto Legislativo 3/2004, de 5 de marzo) dispone que estarán exentas 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 su parte, el Estatuto de los Trabajadores establece diferentes cuantías de las indemnizaciones. Y como la más alta de ellas es la del despido improcedente, suele ocurrir que extinciones de contrato que deberían hacerse a través de un expediente de regulación de empleo se lleven a cabo como improcedentes para evitar el pago del impuesto o parte del mismo. Especialmente en aquellos casos en que la empresa ofrece por la extinción de los contratos indemnizaciones superiores a 20 días por año de servicio y del límite de una anualidad de los salarios. La causa es que, según la sentencia del Tribunal Supremo, de fecha 3 de mayo de 1989, a los efectos del IRPF la indemnización (que, por serlo, no es renta), tanto si tiene su origen en la contienda entre las partes como en la autonomía de la voluntad de ellas, no puede rebasar el límite máximo que para los casos de cese o despido señala la legislación laboral y, en la medida que lo exceda, deja de ser indemnización y se constituye en ren-



ta sometida a tributo. Y que la Dirección General de Tributos, en aplicación del párrafo segundo del precitado artículo 7.e) de la LIRPF y de la Ley 45/2002, de Medidas Urgentes para la Reforma del Sistema de Protección por Desempleo y Mejora de la Ocupabilidad, entiende que *están exentas del reiterado impuesto todas las indemnizaciones por cese en el trabajo, incluso las no fijadas en conciliación o sentencia, siempre que no excedan de la cuantía establecida en el Estatuto de los Trabajadores y no se traten de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas.*

Por eso, aunque cuando se produce un despido colectivo debe hacerse mediante un expediente de regulación de empleo que ha de ser autorizado por la autoridad laboral, llegan a estar

«**Todas las indemnizaciones por extinción de contrato de trabajo deberían tener los mismos topes de exención en el IRPF y en la cotización a la Seguridad Social.**»



interesados en soslayar ese procedimiento, incurriendo en ilegalidad, tanto los trabajadores como las empresas. Los primeros porque sólo tienen que tributar cuando la indemnización que reciben supere los 45 días por año de servicio o el importe de 42 mensualidades con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias. Y quienes despiden porque pueden ofrecer mayores indemnizaciones líquidas y eso es importante para que los afectados planteen menos inconvenientes a la hora de aceptar el acuerdo de extinción y, según como se haga el citado acuerdo, pueden verse obligados a ingresar unas retenciones a cuenta con las que quizás no contaban, a la vez que cotizaciones a la Seguridad Social del posible exceso.

Aparte de eso, pueden darse varias situaciones que aún embarullan más

el panorama por no estar resueltas en la normativa, sino en criterios de la Dirección General de Tributos. Son aquellas en que se reconoce obligatoriamente mayor indemnización a la que corresponde por la antigüedad real del trabajador en la empresa donde cesa. Puede ser porque al ser contratado se le haya reconocido la antigüedad que tenía en la empresa de la que provenía o porque había prestado servicios con anterioridad en otras empresas del mismo grupo. En el primero de los casos, la Dirección General de Tributos, al resolver una consulta, el 14 de octubre de 1998, consideró que eso era un acuerdo entre las partes de carácter voluntario, que no tiene la condición de obligatorio por norma legal o reglamentaria y que, por tanto, la parte de indemnización percibida por esa

«*La situación actual invita a derivar ilegalmente despidos colectivos a individuales para evitar impuestos y cotizaciones.*»

antigüedad reconocida en otras empresas no puede ser considerada exenta de tributación por el IRPF. Mientras que para el segundo la misma Dirección General, en fecha 7 de octubre de 2002, manifestó que cuando estamos en presencia de indemnizaciones satisfechas por el empleador en el seno de un grupo de empresas desde la óptica laboral, la indemnización exenta del IRPF dependerá del número de años de servicio prestados en el seno del grupo, porque la jurisprudencia del Tribunal Supremo parte del entendimiento de que estamos en presencia de un único empleador.

Ante tal situación, los responsables de los Departamentos de Trabajo de las Comunidades Autónomas están pensando en atajar los incumplimientos del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y tienen contactos con el fin de unificar criterios. Pero lo grave no son los expedientes de regulación de empleo, aunque *se utilicen únicamente para aquellas empresas en crisis y no para las que pretendan con ello sanear su cuenta de resultados a costa del erario público*. Lo grave es la desviación a despidos improcedentes escalonados los que deberían ser colectivos. Para evitarlo bastaría con que todas las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo, independientemente de cuál fuera su causa, tuvieran el mismo tope de exención en el IRPF y en la cotización a la Seguridad Social, cosa que sería menos costosa de prosperar la idea, a la que se oponen los sindicatos, de reducir a 33 días por año de servicio la indemnización por despido improcedente. ■