



FISCALIDAD DE LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO INDIVIDUAL

Con el RD-Ley 3/2012 se suprimió el denominado “despido expres”. Esto ha supuesto que a partir del 12/2/2012 el empresario no pueda reconocer improcedencias fuera de los juzgados o de los servicios autonómicos de conciliación. A pesar de lo anterior el empresario ha seguido de hecho reconociendo improcedencias: o entregando la indemnización por despido improcedente, o bien, sin alcanzar la cuantía de la indemnización máxima, entregando al trabajador más indemnización de la que correspondería conforme a la causa de despido alegada.

Este nuevo escenario ha generado un problema fiscal para los trabajadores pues la indemnización por encima de la cuantía legal, en algunos casos, no va a quedar limpia fiscalmente. Tras la aprobación de la Ley 3/2012, atendiendo al tenor literal de su disposición final 11ª y sin perjuicio de futuras interpretaciones de juzgados y tribunales, estas son las nuevas reglas a aplicar:

Despidos entre el 12/2/2012 al 7/7/2012 (ambas fechas inclusive)

Las indemnizaciones entregadas por el empresario estarán **exentas** hasta la cuantía de la indemnización por despido improcedente que corresponda a cada trabajador, **tanto si hay acta de conciliación como si no la hay**. Es decir, se aplican las mismas reglas que regían con anterioridad a la entrada en vigor del RD-Ley 3/2012 excepto para las bajas de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas; en este último caso se aplicarán las nuevas reglas.

Disposición final 11.Dos de la Ley 3/2012 por la que se añade una disposición transitoria 22ª en la Ley 35/2006 del Impuesto de IRPF:

1. Las indemnizaciones por despidos producidos desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y hasta el día de la entrada en vigor de la Ley, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, 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 anterior al acto de conciliación y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas.

Despidos entre el 8/7/2012 al 15/7/2012 (ambas fechas inclusive)

Las indemnizaciones entregadas por el empresario estarán **exentas** hasta la cuantía de la indemnización por despido improcedente que corresponda a cada trabajador, **sólo si hay, como mínimo, acta de conciliación**.

Aunque hasta el momento Hacienda no ha puesto problemas cuando hay de por medio un acta de conciliación, lo cierto es que no hay ninguna norma de IRPF que recoja específicamente la fuerza vinculante de las actas de conciliación. Esta laguna podría dar algún problema, pero las probabilidades son pequeñas mientras que la Ley de Jurisdicción Social siga equiparando las actas de conciliación a las sentencias.

Por otro lado, del segundo párrafo del nuevo art.7.e) de la Ley de IRPF, **puede entenderse que para los despidos por causa económica, técnica, organizativa o de producción (art.51 y 52.c ET) no es necesaria acta de conciliación**, ya que otra interpretación dejaría vacía de contenido la especificación del párrafo segundo del mencionado art.7.e). Esta interpretación se hace aún mas evidente si el despido es colectivo en vez de individual ya que, primero, la impugnación colectiva de la decisión extintiva no necesita de conciliación previa y, segundo, porque si hay acuerdo extintivo

con la representación legal, dicho acuerdo es título suficiente para dar extinguida las relaciones laborales. Con una interpretación diferente, se daría el absurdo de que, a pesar de haber acuerdo extintivo, es necesario demandar para que las indemnizaciones queden limpias fiscalmente. No obstante, hasta que no exista jurisprudencia, desde la Confederación de la USO recomendamos seguir metiendo la papeleta de conciliación incluso para los despidos por la vía del art.52.c ET.

Disposición final 11.Uno de la Ley 3/2012 por la que se modifica el art.7.e) de la Ley 35/2006 del Impuesto de IRPF:

Estarán exentas las siguientes rentas: [...]

e) 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.

Quando 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.

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.

Conclusión y recomendación

Toda rescisión de contrato que conlleve indemnización, debe ser conciliada en los organismos de mediación para evitar futuras sorpresas desagradables de tributación fiscal.

Por último, en aquellos casos en los que sea posible, debemos negociar la ampliación de las cuantías indemnizatorias a efectos de amortiguar la bajada de las prestaciones por desempleo introducida por el RD-Ley 20/2012 (1,7 ptos de bajada desde el primer día, más otros 10 puntos de bajada a partir del 6 mes de prestación)

Se recomienda informar a todas las secciones sindicales de la USO y a nuestros representantes en los centros de trabajo y/o empresas para realizar un asesoramiento correcto y salvaguardar los derechos de la afiliación y representados por la USO