

Aspectos fiscales de la prejubilación

JULIO RANSÉS PÉREZ-BOGA

Delegación del Instituto de Estudios Fiscales A Coruña

RESUMEN:

Cuanto más compleja es la realidad económica, más compleja es el tratamiento fiscal que conlleva. Los efectos de los procesos de prejubilación, y su rica morfología, generan una cascada de relaciones jurídicas y económicas que provocan el nacimiento de múltiples obligaciones tributarias, que es preciso conocer.

Por otra parte, según se instrumenten los procesos, la carga fiscal puede variar, por lo que el conocimiento de las implicaciones fiscales es interesante no solo para el prejubilado, sino para el resto de actores involucrados en las prejubilaciones, tales como la empresa empleadora, sindicatos, instituciones financieras, entidades públicas, ...

Esta ponencia trata de explicar los efectos fiscales en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de las cantidades que los trabajadores percibirán fruto de los expedientes de prejubilación en los que se vean incursos.

1. INTRODUCCIÓN A LA FIGURA DEL PREJUBILADO: CONTORNOS

- 1.1. Prejubilaciones y prejubilados
- 1.2. Situación económica

1.1. Prejubilaciones y prejubilados

1.1.1. Prejubilaciones

El prejubilado es un trabajador que, mediante un convenio con la empresa o por estar dentro de un ERE u otra figura similar, finiquita su vínculo laboral y en compensación por ello, obtiene unos acuerdos indemnizatorios que se prorrogan en el tiempo, por los que el trabajador cobra, en tanto en cuanto no pueda jubilarse definitivamente, una serie de cantidades.

En un prejubilado se dan dos circunstancias: a) el trabajador cesa definitivamente en su actividad profesional remunerada a una edad anterior a la que se fija como edad ordinaria de jubilación para su colectivo; y b) no tiene acceso a una pensión de jubilación, ya sea por jubilación anticipada u ordinaria.

Dichas percepciones, suelen ser distintas en cada caso, y en algunos casos las empresas ofrecen varias posibilidades al prejubilado para que sea éste quien elija entre: la prestación por desempleo, un complemento de la empresa a su prestación o subsidio por desempleo, que le garantiza un porcentaje (entre el 80 y el 100%) de lo que venía ganando entre todos los conceptos (prestaciones, subsidios y el ingreso privado citado), cotización a un convenio especial con la Seguridad Social, la conversión del contrato de trabajo de dependiente en autónomo a cambio de una prima, ...

Las políticas empresariales de prejubilación responden a la creciente exigencia de reducción de costes de estructura organizacional. En los ciclos expansivos de la economía, la frenética carrera por el crecimiento lleva a las organizaciones a buscar este crecimiento a través de fusiones y adquisiciones. El resultado de estos procesos es la duplicidad de muchas funciones y puestos. Una de las formas más habituales, durante los últimos años, de “sanear” las estructuras y reducir el número de recursos humanos han sido los programas de prejubilación. Es decir, facilitar la salida de los empleados mayores, que son los más caros y menos manejables de las organizaciones. En periodos de crisis, como el ciclo en el que se encuentra inmersa la economía mundial en estos momentos, la reducción de costes es la prioridad más imperiosa de las organizaciones para intentar sostenerse en el mercado a la espera del cambio de ciclo. Algunas importantes organizaciones multinacionales han anunciado recientemente la reducción de la edad de acceso a sus programas de prejubilación a los 48 años.

1.1.2. ¿Cuáles son sus ventajas e inconvenientes?

Como ventajas se suele citar el hecho de que se comparten los costes de su reestructuración entre la empresa y las arcas públicas, que co-financia vía prestaciones y subsidios; así como que supone una salida menos traumática (tanto para la empresa como para el trabajador) que recurrir directamente al despido.

No obstante no está exenta de cierta problemática social, que se intentan mitigar mediante pactos con los sindicatos. No obstante la problemática subsiste en función de lo generosa o no de la oferta concreta, y en la medida que no afecta a toda la plantilla, genera roces en materia de personal.

1.1.3. Tipos de prejubilaciones

Podremos distinguir, a efectos de su análisis posterior, dos grandes tipos de procesos de prejubilaciones:

- o Modelo mediante acuerdo: la prejubilación se financia básicamente por la empresa, quien no llega a despedir propiamente a los empleados, por lo que estos no agotan ni los dos años de prestación por desempleo ni el subsidio de paro. Se suelen realizar a partir de los 50 años, y el salario que reciben hasta que cumplen la edad legal de jubilación supone una media del 90% de su último salario de convenio.
- o Modelo mediante despido o similares: se suele acceder a él mediante Expediente de regulación de empleo, aunque se pueden encontrar casos en los que se realiza un despido directamente. Se suelen prejubilarse al cumplir 52 años, y al ser considerado despido, se recibe la prestación por desempleo a la que tienen derecho abonada por el Estado y el subsidio. Se suelen complementar los ingresos por parte de la empresa, y en ocasiones por la autoridad pública, hasta completar el salario hasta que reciben el 70% de los conceptos fijos del último salario y también abona las cotizaciones sociales del trabajador hasta los 61 años.

1.1.4. Concepto de prejubilado

El concepto de prejubilado es propiamente un concepto de derecho laboral, pero no existe una definición en ningún texto legal de este estatus jurídico. Por lo que se suele recurrir a una delimitación negativa, afirmando lo que no es. En dicho sentido no estamos en presencia de un trabajador (ya que no se realiza trabajo alguno), tampoco se es un jubilado. Tampoco es un caso de una jubilación anticipada, ni es una jubilación parcial.

Sencillamente estamos en presencia de un empleado por cuenta ajena que cesa en su relación laboral para percibir unas rentas compensatorias, hasta llegar a su jubilación, y que se instrumenta mediante un ERE, despido, suspensión del contrato o un pacto o convenio con el empleador.

1.2. Situación económica

1.2.1. Perspectivas sobre la evolución de las futuras prejubilaciones

Los pronósticos sobre la evolución del número de situaciones de prejubilación parecen coincidir en que se reducirán.

En la agenda de las últimas reuniones de los ministros de Finanzas de la UE (Ecofin), ocupa un lugar destacado el retraso de la edad de jubilación, lo cual no parece compatible con los procesos de prejubilación.

En nuestro país, desde el Ministerio de Trabajo se está trabajando en la reforma del sistema de pensiones, tanto para retrasar la edad efectiva de jubilación, como en regular la prejubilación, una figura inexistente en el ordenamiento jurídico español.

Recientemente la Fundación de Estudios Económicos de Economía Aplicada (FEDEA), ha afirmado que “La evolución demográfica hace que, sin reformas, el sistema sea insostenible. Si no se hace nada, España será después de Grecia el país europeo en que el gasto de pensiones suba más”, y ha solicitado al Gobierno que no dé marcha atrás a la reforma integral del sistema de pensiones, incluida la propuesta de aumentar la edad de jubilación de forma gradual de 65 a 67 años.

El Banco de España prevé que la tasa de dependencia --porcentaje de población mayor de 65 años sobre la población en edad de trabajar-- se “duplica” hasta 2050, generando una “fuerte presión al alza” sobre el gasto en pensiones y sanidad, y anticipa así las posibles consecuencias que la contracción de la población tendrá sobre las cuentas públicas.

Según explica el banco emisor en su último Boletín Económico, a partir de proyecciones del Instituto Nacional de Estadística (INE), tras la importante expansión demográfica en el pasado reciente, causada principalmente por los “sustanciales flujos migratorios”, se ha producido una reducción “drástica” de los mismos.

Así pues, la inmigración está detrás de buena parte de los retos demográficos que se dibujan en el horizonte. En cifras, este fenómeno explica en torno al 80% del crecimiento medio de la población en edad de trabajar desde 2000. Además, este porcentaje se sitúa en algo más del 50% en el caso de la población activa y cerca del 45% en el caso del empleo. En estos dos últimos casos el Banco de España precisa que es destacable también el importante papel que ha jugado la progresiva incorporación de las mujeres nacionales al mercado de trabajo.

Como consecuencia, “la expansión demográfica experimentada hasta 2008 se detiene e incluso se proyecta una contracción de la población entre 16 y 64 años en las previsiones tanto a corto como a largo plazo”.

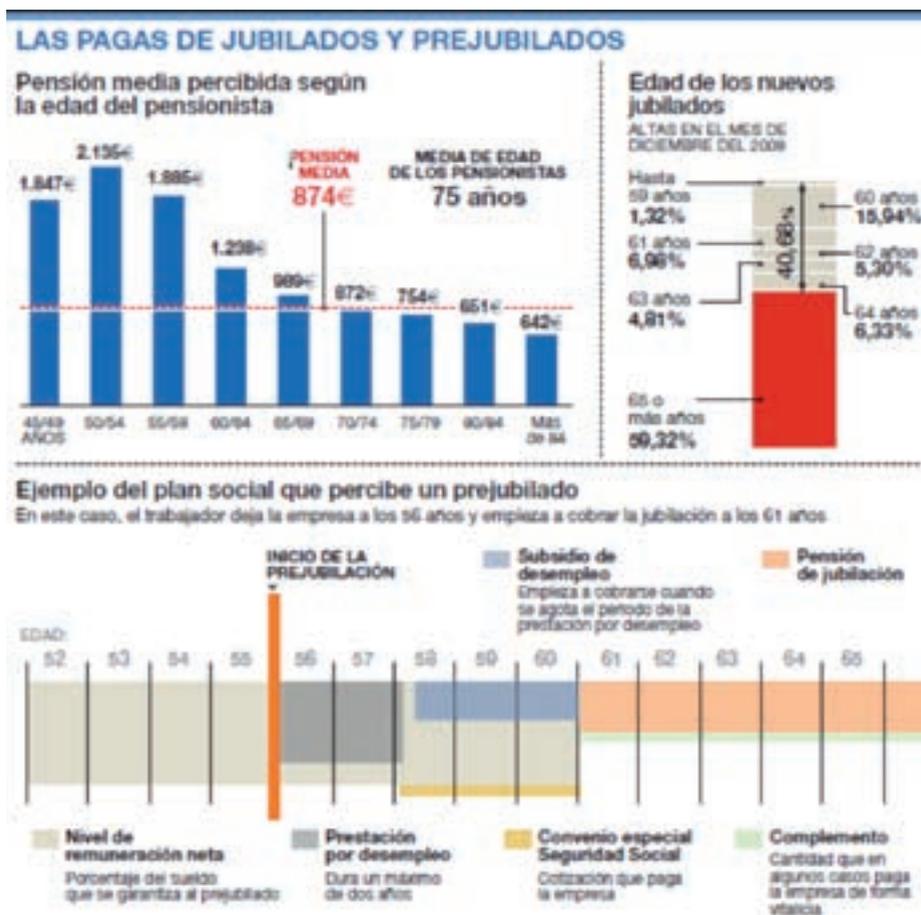
Rodrigo Rato -presidente de Caja Madrid, ex director del Fondo Monetario Internacional (FMI) y ex Ministro de Economía y Hacienda- en un estudio realizado recientemente a petición de la patronal aseguradora UNESPA afirma que el sistema público de pensiones dejará de ser viable a partir de 2022 si no se acomete cuanto antes una reforma. Y el principal camino para conseguirlo es eliminar las prejubilaciones masivas que se están acometiendo, que “utilizan al sistema público de pensiones para ajustar el mercado laboral” y para sacar del sistema de empleo a personas a partir de los 50 años.

1.2.2. Evolución futura de las pensiones

Durante 2009:

- o quienes se retiraron de sus trabajos y empezaron a recibir una pensión obtuvieron una renta media de 1.107 euros mensuales. Unos 300 euros más que los pensionistas que fallecieron durante este año, que venían recibiendo unos 807 euros al mes de media.
- o Paralelamente, durante el pasado ejercicio se dieron de alta como pensionistas 271.586 nuevos jubilados -con rentas mileuristas- mientras que el número de beneficiarios que causaron baja fue prácticamente de 40.000 personas menos, siendo un 35% menores sus ingresos.

- o La cifra: 38.953 es el saldo de nuevos jubilados que se sumaron en 2009 al sistema de pensiones restando aquellos que se dieron de baja a las altas registradas.
- o La situación, además, tenderá a empeorar teniendo en cuenta que esta evolución se acelerará en la década de los años veinte, según apunta el secretario de Estado de la Seguridad Social, Octavio Granado. “Será ahí cuando comenzarán a jubilarse quienes nacieron en la etapa del baby-boom”. Se producirá entonces un estallido demográfico en el número de ancianos, en contraposición a la disminución de la cantidad de cotizantes que tendrán que pagar sus pensiones. La previsión es que de los 8,6 millones de pensionistas actuales (cinco millones por jubilación) se pase a 12,5 millones en 2030.



Fuente: Gráfico con datos sobre las pagas de los prejubilados elaborado por el diario “El Periódico, 28 de Febrero del 2010”.

2. ASPECTOS FISCALES DE LA PREJUBILACIÓN

- 2.1. Reconocimiento fiscal de la “prejubilación”.
- 2.2. Normativa.
- 2.3. Tratamiento en el IRPF de las prestaciones de previsión social, en general.
- 2.4. Tratamiento en el IRPF de las prestaciones específicas de prejubilación.
- 2.5. El cambio de la fiscalidad en los ERE.

2.1. Reconocimiento fiscal de la “prejubilación”

La normativa fiscal no reconoce la figura del prejubilado, llegando a ser un vocablo desconocido en la vigente Ley 35/2006 del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas Fiscal. Ciertamente en la normativa fiscal no existe ni definición ni régimen fiscal específico.

No obstante, esta falta de normas expresas, no quiere decir que la norma fiscal no contemple este tipo de percepciones, integrándolas dentro del ámbito de los rendimientos del trabajo, en algunos supuestos, como rendimientos del capital mobiliario.

Por otra parte, la falta de régimen específico, no impide que exista una densa doctrina que se deriva de las cuestiones que la Dirección General de Tributos (DGT) ha explicado a través de sus respuestas a consultas vinculantes.

La norma fiscal elude la calificación de trabajadores o jubilados, cuestión que en el IRPF es tratada de similar manera, por lo que se podría decir que el prejubilado a efectos fiscales se podría definir como un trabajador “pasivo”.

Es decir, la figura de la “prejubilación”, como tal no existe en nuestro ordenamiento jurídico. Se trata de situaciones diversas que tienen como elemento común la extinción o suspensión incentivada de la relación laboral con anterioridad al cumplimiento por el trabajador de la edad de 65 años, situaciones en las que pueden confluir prestaciones públicas (desempleo o jubilación), con cantidades satisfechas por la propia empresa, bien directamente o bien a través de entidades aseguradoras.

2.2. Normativa

Las normas que regulan la institución de la prejubilación y es preciso conocer para discernir los efectos tributarios de las cantidades percibidas en este tipo de situaciones están ubicadas en nuestro ordenamiento laboral y tributario.

Dentro de la normativa laboral, hay que destacar el Estatuto de los Trabajadores, en especial el artículo 51; y el Texto Refundido que aprueba la Ley de regulación de Planes y Fondos de Pensiones, en especial su Art. 8.6, que califica a la prejubilación como una situación asimilable a la jubilación y la Disposición Adicional 1ª

que obliga a instrumentar los compromisos de pensiones en Planes de Pensiones o Seguros Colectivos.

Dentro del ámbito fiscal, la norma principal que trataremos en la Ley 35/2006 del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, y su reglamento de desarrollo.

De ella se destacan los siguientes artículos:

- a) Artículo 7.e: que regula la exención de determinadas indemnizaciones percibidas por la pérdida del empleo.
- b) Artículo 17: que regula que rentas se deben calificar como rendimientos del trabajo. En especial destacaremos el párrafo 1, y el importantísimo párrafo 2.a).5º que se refiere expresamente a las prestaciones de jubilación de contratos de seguro colectivos.
- c) Artículo 18.2: establece una reducción del 40% de los rendimientos procedentes del trabajo para el caso que se perciban en forma de capital.
- d) Artículo 99 a 101: regula el sistema de retenciones a cuenta del IRPF.
- e) DT 1ª: regula un beneficio fiscal para aquellas personas que venían percibiendo cantidades procedentes de prejubilaciones de antes del 1/1 /2001.
- f) DT 11ª que regula el régimen transitorio de los contratos de seguro colectivos.

No obstante este pequeño grupo artículos pretenden solamente relacionar los más relevantes a efectos de nuestro artículo, y cualquier estudio tributario conllevará la necesidad de ampliar el estudio hacia otros artículos y normas.

2.3. Tratamiento en el IRPF de las prestaciones de previsión social, en general.

Con carácter previo al examen de las percepciones que se derivan de los procesos de prejubilación, dedicaremos unas páginas a hacer un repaso sobre la tributación de los instrumentos de previsión social existentes actualmente en nuestro país.

Dicho repaso tiene un doble interés. Por una parte servirá para hacer un estudio general de todo el panorama de tributación de las prestaciones percibidas de instrumentos de previsión social, entre las cuales se incardinan las percepciones de la prejubilación. Por otra parte, serán precisamente uno o varios de estos instrumentos de los que se sirvan los agentes que participan en estos procesos para materializar en cada caso concreto los acuerdos y compensaciones a ofrecer a los trabajadores en sustitución de los haberes que venían percibiendo fruto de su trabajo, al menos hasta la edad de jubilación.

Por todo ello, a efectos didácticos comenzaremos el estudio individual de los siguientes instrumentos de previsión social:

1. Pensiones públicas
2. Planes de Pensiones
3. Planes de previsión asegurados
4. Mutualidades de previsión social

5. Planes de previsión social empresarial
6. Seguros colectivos de trabajadores
7. Seguros de dependencia
8. Seguros de vida o invalidez que instrumentan planes de jubilación

1.1.1. Tributación de las pensiones e indemnizaciones laborales percibidas de la Seguridad Social o mutualidades de funcionarios

2.3.1.1. Prestaciones de la Seguridad Social (Art.17.2.a.1ª de la Ley de IRPF)

Son rentas del trabajo las pensiones y haberes pasivos provenientes de los regímenes públicos de la Seguridad Social, clases pasivas, mutualidades generales de funcionarios, colegios de huérfanos, mutuas de accidentes laborales de la Seguridad Social y demás prestaciones públicas por incapacidad, jubilación, accidente, enfermedad, viudedad o similares. Se exceptúan las rentas exentas (como son las de inutilidad o incapacidad permanente, o las prestaciones por hijo a cargo).

Se consideran rendimientos de trabajo personal -y así debe declararlos su perceptor-, cualquiera que sea la persona que haya generado el derecho a su percepción y la entidad que las satisfaga.

Todas las pensiones se encuentran sujetas a la oportuna retención. Cuestión distinta es que, en muchos supuestos, dicha retención ofrezca un resultado cero, por razón de su cuantía.

Las ayudas percibidas con cargo al Fondo de promoción de empleo, equivalentes a la jubilación anticipada del sistema de la Seguridad Social, participan de la naturaleza de haberes pasivos y quedan sujetas al impuesto (AN 14-1-97; TS 29-11-96).

2.3.1.2. Prestaciones de las mutualidades de funcionarios y colegios de huérfanos (Art.17.2.a.2ª de la Ley del IRPF)

Son rentas del trabajo las prestaciones económicas percibidas por los beneficiarios de mutualidades generales obligatorias de funcionarios, colegios de huérfanos y entidades similares, salvo que estén exentas por incapacidad. Son pensiones similares a las de la Seguridad Social (jubilación, incapacidad, orfandad, etc.) y otros tipos de prestaciones económicas como subsidios de jubilación, subsidios por defunción, auxilio por defunción, etc.

Ejemplo

- o Una persona física de 62 años, se jubiló el 1 de noviembre de 2009 al aceptar la oferta de la empresa de indemnizarle con 6.000 € y jubilarse en ese momento en vez de esperar a cumplir los 65 años; en ese momento la empresa le entregó el siguiente resumen de sus retribuciones y gastos del año:

Sueldos y salarios satisfechos	44.000€
Indemnización por acogerse a jubilación	6.000 €
Seguridad social a cargo del trabajador	3.500 €
Solución:	

Ingresos Trabajo Personal:	$44.000 + 6.000 = 50.000$
Reducción renta irregular:	$6000 \times 40\% = -2.400$
Gasto SS:	-3.500

2.3.2. Planes de pensiones

Los planes de pensiones definen el derecho a percibir rentas o capitales por jubilación, supervivencia, viudedad, orfandad o invalidez dependencia severa o gran dependencia del partícipe a cambio de las aportaciones realizadas por los partícipes (y, en su caso, de las contribuciones del promotor, en los planes de pensiones del sistema de empleo).

2.3.2.1. Tratamiento de las aportaciones que se hagan al Plan de pensiones

Las aportaciones las podrá realizar, o bien la empresa empleadora a favor de sus trabajadores, o bien directamente el trabajador. En ambos casos dan derecho a reducción en la base imponible del IRPF, siempre y cuando no superen los límites establecidos en la Ley del IRPF.

En caso de aportaciones de la empresa promotora del Plan constituirá para el trabajador a quienes se le impute, un rendimiento del trabajo en especie, no sometidos a ingreso a cuenta.

Se permite realizar aportaciones hasta el momento en que se jubile el trabajador (no obstante desde 1/1/07, voluntariamente para el trabajador, se podrán seguir realizando aportaciones tras la jubilación). En cualquier caso, una vez que se empieza a cobrar del plan se podrán continuar realizando aportaciones individuales para cubrir la contingencia de fallecimiento. Una vez producida la jubilación, hay un plazo de 6 meses para comunicar a la entidad gestora cómo se quieren percibir las prestaciones y cuando se quiere comenzar a percibir las.

2.3.2.2. Tratamiento fiscal de las prestaciones

Se consideran, en todo caso, rendimientos del trabajo todas las prestaciones percibidas por los beneficiarios de los planes de pensiones sujetas en todo caso en el IRPF y, por tanto, no están sujetas al Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones.

Las prestaciones se pueden percibir en forma de capital, de renta o prestaciones mixtas, que combinen rentas con un único cobro en forma de capital. La tributación en los tres casos es idéntica, salvo en el caso de que se perciba en forma de capital, que existe un beneficio consistente en:

REDUCCIÓN DE LAS PRESTACIONES EN FORMA DE CAPITAL:

■ Hasta 31-12-2006):

- Las prestaciones percibidas en forma de capital, siempre que haya transcurrido más de dos años desde la primera aportación, podrán beneficiarse de una reducción del 40%.
- Las prestaciones de planes de pensiones constituidos a favor de minusválidos gozan de las siguientes reducciones:

Prestaciones en forma de renta: reducción hasta un importe máximo de dos veces el salario mínimo interprofesional. (IPREM a partir 1.7.2004.)

Prestaciones en forma de capital: reducción del 50 por 100, siempre que haya transcurrido más de dos años desde la primera aportación.

■ A partir de 01-01-2007:

- se eliminan las reducciones por la percepción de prestaciones en forma de capital.
- Régimen transitorio (D.T. 12ª):
si la contingencia (fallecimiento, jubilación, invalidez) acaece antes del 1 de Enero de 2007, se aplica el régimen financiero y fiscal anterior (el vigente hasta 31-12-2006).

Si la contingencia acaece después del 1 de Enero de 2007, se aplicará el anterior régimen financiero y fiscal a la parte de prestación que corresponda a las aportaciones realizadas hasta 31-12-2006, y el nuevo régimen (sin reducciones) a la parte de prestación que corresponda a aportaciones realizadas desde dicha fecha.

Ejemplo de percepción de un capital único procedente de un Plan de Pensiones:

Ha rescatado en 2009 el plan de pensiones al cual había efectuado aportaciones desde hace cinco años, obteniendo 35.000 €; las aportaciones realizadas a dicho plan habían sido de 28.000 €, de cuyo importe solo había aplicado a reducir la base imponible 25.000 €.

De la cantidad percibida, 30.000 € corresponden a aportaciones realizadas antes del 1 de enero de 2007.

Solución:

Rendimiento del Trabajo Personal: 35.000

Reducción: $30.000 \times 40\% = -12.000$

Rendimiento Neto reducido: $35.000 - 12.000 = 23.000\text{€}$

2.3.3. Planes de previsión asegurados

Los Planes de Previsión Asegurados se definen como contratos de seguro, que, deben cumplir los siguientes requisitos:

- El contribuyente deberá ser el tomador, asegurado y beneficiario.
- Las contingencias cubiertas deberán ser las de los planes de pensiones y tener como cobertura principal la de jubilación. Sólo se podrá disponer anticipadamente en los mismos supuestos de los planes de pensiones.
- Este tipo de seguros tendrán obligatoriamente que ofrecer una garantía de tipo de interés y utilizar técnicas actuariales.
- En el condicionado de la póliza se hará constar de forma expresa y destacada que se trata de un Plan de Previsión Asegurado.

En general, el régimen financiero y fiscal de las aportaciones, contingencias y prestaciones de estos contratos se regirá por lo previsto anteriormente para los Planes de Pensiones. También es exactamente igual el régimen transitorio.

2.3.4. Mutualidades de previsión social

Las Mutualidades de Previsión Social son entidades aseguradoras que ejercen una modalidad aseguradora de carácter voluntario complementaria (en algunos casos alternativa) al sistema de Seguridad Social obligatoria.

Sin perjuicio de otros tipos de Mutualidades, podemos destacar por su relevancia par el presente estudio a las Mutualidades que actúan como instrumento de previsión social empresarial a favor de sus trabajadores (son seguros colectivos).

2.3.4.1 Tratamiento de las aportaciones

Las cantidades satisfechas a Mutualidades de Previsión Social por empresarios para hacer frente a los compromisos por pensiones con sus trabajadores, cuando sean imputadas a aquellas personas a quienes se vinculen las prestaciones, constituyen rendimientos del trabajo en especie, no sometidos a ingreso a cuenta (igual que los planes de pensiones).

Tanto las cantidades abonadas directamente por el trabajador, como las contribuciones del empresario que le hubieran sido imputadas, podrán ser objeto de reducción en la base imponible.

2.3.4.2. Prestaciones de las mutualidades de previsión social

Se consideran, en todo caso, rendimientos del trabajo las prestaciones percibidas por los beneficiarios de contratos de seguro concertados con Mutualidades de Previsión Social, que cumplan alguna de las siguientes condiciones:

- Que las aportaciones hayan podido ser, al menos en parte, objeto de reducción en la base imponible.
- Que las aportaciones hayan podido ser, al menos en parte, gasto deducible para la determinación del rendimiento neto de actividades económicas.

Si no se cumplen ninguna de estas condiciones, las prestaciones de las Mutualidades de Previsión Social derivadas de seguros de vida o invalidez tendrán la consideración de rendimientos del capital mobiliario, salvo las prestaciones por fallecimiento, que tributan en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones.

Prestaciones por jubilación e invalidez derivadas de aportaciones realizadas a partir del 1-1-99.

Las prestaciones por jubilación e invalidez de estas Mutualidades de Previsión Social se integrarán en la base imponible en la medida en que su cuantía exceda de las aportaciones que no hayan podido ser objeto de reducción o minoración en la base imponible por incumplir los requisitos subjetivos previstos en el párrafo a) del apartado 2 del artículo 51 de la Ley del Impuesto.

Sin embargo, las prestaciones percibidas no podrán en ningún caso minorarse en las cuantías correspondientes a los excesos de contribuciones sobre los lími-

tes de reducción en la base imponible. Es decir que si se ha hecho una aportación superior al límite financiero establecido, cuando se perciba la prestación deberá tributar íntegramente, sin posibilidad de reducirla en el importe que no pudo deducirse en su momento.

Reducción de prestaciones en forma de capital:

■ Hasta 31-12-2006:

- las prestaciones percibidas en forma de capital, siempre que haya transcurrido más de dos años desde la primera aportación, podían beneficiarse de una reducción del 40 por 100.
- Las prestaciones de Mutualidades de Previsión Social constituidas a favor de minusválidos gozan de las siguientes reducciones:
Prestaciones en forma de renta: reducción hasta un importe máximo de dos veces el salario mínimo interprofesional.
Prestaciones en forma de capital: reducción del 50 por 100, siempre que haya transcurrido más de dos años desde la primera aportación.

■ A partir de 01-01-2007:

- se eliminan las reducciones por la percepción de prestaciones en forma de capital.
- Régimen transitorio (D.T. 12^a):
si la contingencia (fallecimiento, jubilación, invalidez) acaece antes del 1 de Enero de 2007, se aplica el régimen financiero y fiscal anterior (el vigente hasta 31-12-2006).
Si la contingencia acaece después del 1 de Enero de 2007, se aplicará el anterior régimen financiero y fiscal a la parte de prestación que corresponda a las aportaciones realizadas hasta 31-12-2006, y el nuevo régimen (sin reducciones) a la parte de prestación que corresponda a aportaciones realizadas desde dicha fecha.

Ejemplo: Pensión privada Seguro de jubilación procedente de una Mutualidad de Previsión social

Una persona física ha percibido de una Mutualidad de Previsión Social con la que había suscrito un seguro de jubilación en 1986 un importe de 10.000 €. Previamente se habían abonado primas a dicha mutualidad, desde 1985 a 1995, por importe de 7.200 € de las cuales solamente 4.000 € fueron objeto de reducción o minoración en la base imponible.

Solución:

RTP: $10.000 - (7200 - 4000) = 6.800$

Reducción: $6.800 \times 40\% = - 2.720$

2.3.5. Planes de previsión social empresarial

Se trata de un nuevo instrumento de previsión social creado por la Ley 35/2006, que tiene las siguientes características:

1. Es una de las formas en que las empresas pueden cubrir sus compromisos por pensiones con sus trabajadores, según la modificación experimentada en la Disposición Adicional 1ª de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones por la Disposición Final 5ª de la Ley 35/2006.
2. Es un seguro colectivo (el tomador es la empresa y el asegurado es el trabajador) que debe cumplir determinados requisitos.
3. La póliza debe señalar las cuantías que debe satisfacer el tomador, las cuales se imputan obligatoriamente a los trabajadores.
4. Las contingencias cubiertas sólo pueden ser las mismas que las de los planes de pensiones, y sólo se permite la disposición anticipada en los mismos supuestos que los planes de pensiones.
5. El seguro debe ofrecer una garantía de interés y utilizar técnicas actuariales (igual que los Planes de Previsión Asegurados).
6. Se permiten aportaciones del trabajador, adicionales a las que le imputa el tomador (empresa), al igual que en los planes de pensiones.

En todos los aspectos no regulados expresamente en los apartados anteriores, el régimen financiero y fiscal de las aportaciones, contingencias cubiertas y prestaciones de estos contratos se regirá por lo previsto anteriormente para los Planes de Pensiones.

2.3.6. Seguros colectivos de trabajadores

Según establece la Disposición Adicional Primera de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones los compromisos por pensiones asumidos por las empresas deberán instrumentarse mediante contratos de seguros (incluidos los Planes de Previsión Social Empresarial) o a través de la formalización de un plan de pensiones (o bien utilizando ambas fórmulas).

Los contratos de seguro que pueden instrumentar compromisos por pensiones deberán formalizarse a través de la correspondiente póliza de seguro colectivo sobre la vida, suscrita con entidades aseguradoras autorizadas para operar en España (incluyendo las mutualidades de previsión social, cuyo régimen se ha explicado en el apartado anterior).

2.3.6.1. Cantidades satisfechas por el empresario

Las cantidades satisfechas por empresarios a estos seguros colectivos para hacer frente a los compromisos por pensiones (D.A. 1ª Ley Planes de Pensiones), cuando sean imputadas a aquellas personas a quienes se vinculen las prestaciones, constituyen rendimientos del trabajo en especie sometidos, desde el 1-1-99, al correspondiente ingreso a cuenta.

- Imputación fiscal

En principio, la imputación fiscal de las cantidades satisfechas por el empresario a los seguros colectivos a favor de sus trabajadores es voluntaria

Cuando no exista imputación fiscal, los trabajadores no tributan por las contribuciones empresariales realizadas, sin perjuicio de la tributación posterior cuando se perciban las prestaciones.

- No reducción de la base imponible

Las contribuciones empresariales imputadas fiscalmente y las aportaciones realizadas directamente por los trabajadores a estos seguros no pueden ser objeto de reducción en la base imponible (a diferencia de los Planes de Previsión Social Empresarial, que son también seguros colectivos y reducen la base imponible).

2.3.6.2. Prestaciones de los seguros colectivos por jubilación e invalidez

Se consideran rendimientos del trabajo las prestaciones por jubilación e invalidez percibidas por los beneficiarios de contratos de seguro colectivo que instrumenten los compromisos por pensiones asumidos por las empresas (D.A. 1ª RDLeg 1/2002).

Estas prestaciones tributarán en la medida en que su cuantía exceda de las contribuciones imputadas fiscalmente y de las aportaciones directamente realizadas por el trabajador.

Reducción de las prestaciones en forma de capital:

- Hasta 31-12-2006: Los rendimientos derivados de prestaciones de jubilación e invalidez de estos seguros percibidas en forma de capital podían beneficiarse de las reducciones previstas en el artículo 94 de la Texto Refundido del IRPF vigente hasta 31-12-2006, reducciones que alcanzaban hasta el 75%.
- A partir del 01-01-2007:
 - desaparecen las reducciones cuando se perciben las prestaciones en forma de capital.
 - Régimen transitorio: si la contingencia acaece:
 - antes del 1 de Enero de 2007, se aplica el régimen financiero y fiscal anterior (el vigente a 31-12-2006).
 - después del 1 de Enero de 2007, hay dos regímenes:
 1. Seguro colectivo contratado antes del 20 de Enero de 2006: se aplica el régimen anterior (el vigente a 31-12-2006) a la parte de prestación correspondiente a las primas pagadas hasta 31-12-2006 así como a las primas ordinarias previstas en la póliza original pagadas después del 31-12-2006. Se aplicará el nuevo régimen (sin derecho a reducciones) a la parte de prestación que corresponda a primas extraordinarias (no previstas en la póliza original) pagadas después de 31-12-2006.
 2. Seguro colectivo contratado después del 20 de Enero de 2006: se aplica el nuevo régimen (por tanto, sin derecho a reducción cuando se percibe la prestación en forma de capital).

Ejemplo Pensión privada procedente de un seguro colectivo

La empresa donde trabajaba una persona física había suscrito un seguro colectivo para cubrir sus compromisos por pensiones. Las contribuciones imputadas al trabajador por este seguro en los 4 años transcurridos desde su suscripción fueron 2.500 €; en el momento de la jubilación se optó por el cobro de prestaciones mensuales, por las cuales en este año percibe 250 €.

Sin imputación en este ejercicio

2.3.7. Seguros de dependencia

Como consecuencia de la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia (Ley de Dependencia) se crean los seguros de dependencia, que se configuran como contratos individuales de seguros privados que cubren exclusivamente el riesgo de dependencia severa o de gran dependencia. El contribuyente ha de ser el tomador, asegurado y beneficiario. No obstante, también pueden pagar las primas los parientes del asegurado (en línea directa o colateral hasta el tercer grado inclusive), su cónyuge y aquellos que tengan al contribuyente a su cargo en régimen de tutela o acogimiento (en este caso tales primas no están sujetas al impuesto de sucesiones y donaciones).

El régimen fiscal de estos seguros es el siguiente:

- Las primas reducen la base imponible del contribuyente (el propio asegurado o la persona que satisface la prima a su favor).
- Las prestaciones son rendimiento del trabajo del asegurado, sin derecho a reducción alguna si se perciben en forma de capital.

2.3.8. Seguros de vida o invalidez que instrumentan planes de jubilación

Las contingencias objeto de cobertura en el contrato de seguro deben ser la jubilación, la incapacidad o el fallecimiento y la dependencia severa o gran dependencia.

Las prestaciones por supervivencia o invalidez de los seguros de vida o invalidez distintos a los señalados en los apartados anteriores, tributan en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas como rendimientos del capital mobiliario, sometidas a la correspondiente retención.

Las primas pagadas por aportaciones a este tipo de contratos, no generan ninguna deducción ni beneficio fiscal.

No todos los contratos de seguro de vida o invalidez generan rendimientos del capital, ya que como se ha explicado, las percepciones derivadas de contratos de seguros concertados con mutualidades de previsión social cuyas aportaciones dieron derecho a reducir la base imponible o dieron derecho a minorar el rendimiento neto de la actividad, siempre tributan como rendimientos del trabajo.

Esto implica que cuando una persona contrata un seguro con una mutualidad de previsión social, y esta mutualidad no constituye para él un sistema de previsión social de los previstos en la LIRPF, las aportaciones no dan derecho a reducción en la base imponible, y, en consecuencia, las prestaciones constituyen una renta que debe integrarse en el patrimonio del contribuyente por el concepto de rendimientos del capital mobiliario.

En el supuesto de indemnizaciones abonadas por las empresas a sus trabajadores a través de contratos de seguro, las prestaciones derivadas de estos contratos pueden generar rendimientos de trabajo (si se trata de expedientes de regulación de empleo) o rendimientos del capital mobiliario (si se trata de ceses voluntarios, despidos individuales o programas voluntarios de prejubilaciones o bajas incentivadas).

2.3.8.1. Determinación del rendimiento íntegro (LIRPF art. 25.3)

El rendimiento íntegro en el caso de las operaciones de seguro y de capitalización viene constituido por la diferencia entre el importe de las primas satisfechas y el capital percibido.

$$\text{Rdto. Íntegro} = \text{capital} - \text{suma de las primas satisfechas}$$

Pero cuando la cantidad asegurada no es percibida en forma de capital, sino en forma de renta, es necesario separar de algún modo, en cada término de la renta, lo que se considera recuperación de la inversión y lo que es rendimiento de capital, de acuerdo con las reglas y porcentajes contenidas en el artículo 25.3 de la Ley de IRPF.

2.3.8.2. Prestaciones por jubilación o invalidez, percibidas por los beneficiarios de contratos de seguro en los que no hubiera existido movilización de las provisiones del contrato durante su vigencia

Los requisitos o condiciones que deben cumplir estos contratos de seguro son:

- a) Las contingencias por las que pueden percibirse las prestaciones han de ser las previstas en la normativa de planes y fondos de pensiones. Por tanto, esta norma trata de favorecer los seguros con una clara finalidad de previsión social, acercando su tratamiento fiscal al de los seguros que instrumentan compromisos por pensiones, que generan rendimientos del trabajo.

- b) No podrán movilizarse las provisiones del contrato de seguro durante su vigencia.

- c) Ha de tratarse de contratos de seguro de vida o invalidez distintos de los que generan rendimientos del trabajo.

- d) En el caso de las prestaciones por jubilación se exige una antigüedad mínima de dos años del contrato de seguro.

El cumplimiento de los requisitos anteriores determina que ya no se tributa desde el momento en que se comiencen a percibir las rentas, sino que la tributación se difiere al momento en que la suma de las rentas percibidas supere la cuantía de las primas satisfechas o el valor actual actuarial de las rentas en el momento de su constitución, si se adquirió la renta a título lucrativo.

El importe total de la renta anual percibida se considera rendimiento del capital mobiliario, sin que, por tanto, resulten de aplicación los porcentajes previstos para los seguros de vida en general (previstos en el artículo 25.3 de la Ley de IRPF).

2.3.8.3. Planes Individuales de Ahorro Sistemático (PIAS)

Desde el 1-1-2007, se ha creado un nuevo producto denominado «planes individuales de ahorro sistemático» (PIAS) que se configuran como contratos celebrados con entidades aseguradoras para constituir con los recursos aportados una renta vitalicia asegurada, siempre que se cumplan determinados requisitos.

La renta vitalicia que se perciba tributará de conformidad con el régimen general de los seguros de vida.

La especialidad viene dada porque la rentabilidad que se ponga de manifiesto con la constitución de la renta vitalicia (la diferencia entre el valor actual actuarial de la renta y la suma de las primas satisfechas) está exenta en el IRPF (LIRPF art.7.v).

Ejemplo: Percepción de un capital único procedente de un seguro de vida (Plan de jubilación)

- o El 12 de marzo de 2000 contrató un seguro de vida a 9 años y prima única. El importe de la prima ascendió a 24.000 euros. El 11 de marzo de 2009 percibe un capital de 30.000 euros.

Solución

Este rendimiento se regula en el art. 25.3.a.1º LIRPF

Rendimiento a integrar en la BI: $30.000 - 24.000 = 6.000$

En la liquidación del Impuesto correspondiente a 2009, estos rendimientos podrían beneficiarse de la compensación fiscal establecida en la DT 13ª.a LIRPF y a desarrollar en la LPGE 2010.

- o El 20 de abril de 1991 contrató otro seguro de vida a 18 años. Se pagó en ese momento una prima única de 70.000 euros. Se estipuló que si el asegurado vivía el 20 de abril de 2009, se le pagaría en dicho momento un capital de 100.000 euros.

Solución:

Este rendimiento se regula en el art. 25.3.a.1º LIRPF

Importe del rendimiento = $100.000 - 70.000 = 30.000$

No obstante, en este caso, es de aplicación el régimen transitorio establecido en la D.T. 4ª LIRPF (Se aplica a contratos de seguro de vida generadores de incrementos de patrimonio con la Ley 18/1991 y primas satisfechas antes del 31 de diciembre de 1994)

Porcentaje de reducción (de 15.4.91 a 31.12.94 = más de 3 años) = $14,28\% \times 4 = 57,12\%$

Rendimiento sometido a reducción: $30.000 \times 14,75/18 = 24.583,30$

Reducción aplicable: $24.583,33 \times 57,12\% = 14.042,00$

Rendimiento a integrar en la BI: $30.000 - 14.042 = 15.958$

Además, en la liquidación del Impuesto correspondiente a 2009, estos rendimientos podrían beneficiarse de la compensación fiscal establecida en la DT 13ª.a LIRPF y a desarrollar en la LPGE 2010.

Ejemplo Pensión privada procedente de un seguro de vida (Plan de jubilación)

El 1 de enero de 1997 suscribió un seguro de renta temporal diferida, estableciéndose primas periódicas anuales de 700 euros, desembolsando la primera en el momento de la contratación.

El 1 de enero de 2009, vence el seguro, constituyéndose una renta temporal de duración 8 años y una cuantía de 1.400 euros anuales, pagadera el 31 de enero de cada año.

El valor financiero actuarial de la renta temporal constituida asciende a 10.600 euros.

Solución:

Este rendimiento se regula en el art. 25.3.a.4º LIRPF

RCM de la renta temporal = $1.400 \times 16\% = 224$

RCM de la rentabilidad hasta la constitución (art. 18 RIRPF):

$10.600 - (700 \times 12) = 2.200/8 = 275$

RCM total a integrar en la BI = $224 + 275 = 499$

Ejemplo Planes Individuales de Ahorro Sistemático (PIAS)

A partir del 1-1-2007 se efectúan aportaciones durante 30 años por importe de 8.000 euros.

Con un tipo de interés del 2,42%, dentro de 30 años, contrata la renta vitalicia, cuando el contribuyente tiene ya 66 años. En ese momento el capital asciende a 346.778,71 (240.000 de aportaciones y 106.778,71 de rentabilidad). Se percibe una renta anual de 21.622,2 euros.

Solución:

Esa rentabilidad estará exenta si se formaliza un contrato de renta vitalicia con el capital de 346.778,71 €.

Hay que distinguir dos flujos:

1º Recuperación del capital: 10.677,87: no tributa.

2º Rendimiento: 4.324,44 (20% s/21.622,2) y ese importe se integrará en la base del ahorro y tributará al tipo del 18%.

3. TRATAMIENTO EN EL IRPF DE LAS PRESTACIONES ESPECÍFICAS DE PREJUBILACIÓN.

Una vez perfilado en el apartado anterior, el régimen de la previsión social, pasamos en este apartado a profundizar en la fiscalidad concreta de los procesos de prejubilación. Para ello nos vamos a servir del mejor intérprete de la norma tributaria: la Dirección General de Tributos (DGT). Dicho órgano del Ministerio de Economía

y Hacienda tiene la facultad de evacuar consultas, con carácter vinculante para la Administración Tributaria. Por ello profundizaremos de la mano de sus consultas, las cuales han configurado un denso cuerpo doctrinal, que permite resolver todas las dudas o lagunas que la norma positiva tenga.

A continuación dividiremos el estudio de la institución de la prejubilación en tres apartados:

- o Tributación de las cantidades percibidas como consecuencia de prejubilaciones instrumentadas a través de Expedientes de Regulación de Empleo:
 - Caso de que las cantidades percibidas por el trabajador sean abonadas directamente por la empresa o por una institución pública. (Consulta de la DGT nº V1389-08).
 - Caso de que la empresa ofrezca al trabajador la conversión de la relación laboral en mercantil, abonando una prima al efecto. (Consulta de la DGT nº V1857-06)
 - Caso de que las cantidades percibidas por el trabajador incurso en el ERE sean abonadas un contrato de seguro colectivo de rentas vitalicias que instrumenta compromisos por pensiones conforme a la disposición adicional primera de la Ley de PP. (Consulta de la DGT nº Régimen Fiscal de los seguros V1067-08)
 - Caso de que las cantidades percibidas por el trabajador incurso en el ERE sean abonadas directamente a los trabajadores, y éstos las aporten a un contrato de seguro colectivo de rentas vitalicias que instrumenta compromisos por pensiones (Consulta de la DGT nº V1306-05).
- o Tributación de las cantidades percibidas como consecuencia de prejubilaciones instrumentadas a través de acuerdos concertados entre la empresa y el trabajador. A efectos de análisis distinguiremos:
 - Cuando el acuerdo tiene lugar voluntariamente entre la empresa y el trabajador, y la empresa abona una prestación sustitutoria (Consulta de la DGT nº V0809-07).
 - Cuando el acuerdo tiene lugar voluntariamente entre la empresa y el trabajador, y la empresa abona una prima única a un contrato de seguro de rentas temporales cuyos beneficiario es el propio trabajador estación sustitutoria (Consulta de la DGT nº V2091-05).
 - Caso en que se produce una controversia judicial y el acuerdo entre la empresa y el trabajador pone fin a la misma acordándose una indemnización. Acoso laboral (Consulta de la DGT nº V0786-07).
 - Cuando el acuerdo tiene lugar voluntariamente por el trabajador y es una entidad pública quien concede prestación sustitutoria. Ejemplo las ayudas de carácter socioeconómico a pescadores afectados por la finalización del Acuerdo de Pesca con Marruecos. (Consulta de la DGT nº V1281-06).

- o Otras cuestiones tributarias específicas que se suscitan con ocasión de la prejubilación:
 - Tratamiento de las cantidades que un prejubilado percibe de la empresa semestralmente como indemnización para abonar el importe correspondiente a las cotizaciones del Convenio Especial de la Seguridad Social. (Consulta de la DGT nº V0242-09).
 - Tributación en caso de fallecimiento del prejubilado y sigan cobrando sus herederos (Consulta de la DGT nº V0192-09).
 - Posibilidad de aplicar la deducción del trabajo incrementada en concepto de minusvalía en caso de percepción de cantidades en concepto de prejubilación (Consulta de la DGT n V1373-09).
 - Imputación temporal (Consulta de la DGT nº V2026-08).

3.1. Instrumentación mediante ERE

3.1.1. Caso de que las cantidades percibidas por el trabajador sean abonadas directamente por la empresa o por una institución pública. (Consulta de la DGT nº V1389-08):

En estos casos la empresa, como consecuencia de un expediente de regulación de empleo, despide a los trabajadores, quienes a cambio podrán percibir alguna o todas de las siguientes prestaciones:

- En primer lugar, la prestación por desempleo durante el tiempo que legalmente corresponda.
- En segundo lugar, una retribución mensual de una entidad pública (por ejemplo en el caso de prejubilaciones en el ámbito de la minería, el Instituto para la Reestructuración de la Minería del Carbón y Desarrollo Alternativo de las Comarcas Mineras), hasta el momento de la jubilación.
- En tercer lugar, la empresa abona:
 - o Un importe similar al pago de las cotizaciones necesarias a la Seguridad Social hasta que alcancen la edad de jubilación ordinaria,
 - o Complementa el importe de la ayuda, garantizando la percepción final mensual de una cantidad equivalente a un porcentaje del salario bruto del trabajador que se devengaba durante los seis meses anteriores a la situación de prejubilación, hasta la fecha de la jubilación.
 - o Una cantidad a tanto alzado en el momento de acceso a la prejubilación al efecto de compensar todas las mermas que pudieran producirse en las pensiones de la Seguridad Social como consecuencia de la congelación de las bases de cotización en los dos primeros años del período de prejubilación.

- o El derecho a la percepción de los premios por año de servicio de 20 y 25 años a los trabajadores prejubilados, de la misma manera que si continuasen en activo, así como el derecho al seguro colectivo de vida y al suministro de energía eléctrica.

Régimen fiscal:

- En la medida en que tanto las cantidades pagadas por el Instituto como por la empresa tienen la misma causa, esto es, atender a las obligaciones indemnizatorias contraídas con los trabajadores y reconocidas en el expediente de regulación de empleo, y que el beneficiario, es la propia empresa afectada por el proceso de reestructuración (si bien las ayudas se pagan directamente a los trabajadores), tanto las ayudas del Instituto como las cantidades satisfechas por la empresa tendrán, a estos efectos, la consideración de indemnización por despido o cese del trabajador, y por tanto, les será de aplicación la exención regulada en la letra e) del artículo 7 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, por importe de 45 días por año trabajado con el máximo de 42 mensualidades (desde el 8/3/2009). La suma de las cantidades recibidas de la empresa y del Instituto, una vez superado el límite exento a que se refiere el artículo 7.e) de la LIRPF, se computarán por su importe total cuando su período de generación sea igual o inferior a dos años.
- Las cantidades percibidas, una vez superado el límite exento a que se refiere el artículo 7.e) de la LIRPF, en la medida que tengan un período de generación superior a dos años, se computarán como sigue:
 - a) Cuando el cociente resultante de dividir el número de años de generación, computados de fecha a fecha, entre el número de períodos impositivos de fraccionamiento, sea superior a dos, procederá practicar la **reducción del 40 por 100** en los rendimientos íntegros a que se refiere el artículo 18.2 de la LIRPF.
 - b) Por contra, cuando el cociente resultante de dividir el número de años de generación, computados de fecha a fecha, entre el número de períodos impositivos de fraccionamiento, sea igual o inferior a dos, los rendimientos íntegros habrán de computarse por su importe total.
 - c) Debe matizarse que a los efectos de la reducción prevista en el artículo 18.2 de la LIRPF, teniendo en cuenta que las cantidades que se abonen en concepto de premio por año de servicio (de 20 y 25 años) a los trabajadores prejubilados de la misma manera que si continuasen en activo constituyen prestaciones reconocidas en virtud de expediente de regulación de empleo, su período de generación vendrá calculado de acuerdo con el tiempo durante el cual dichos trabajadores prestaron sus servicios en la empresa.

- Todas las cantidades satisfechas por la empresa y el Instituto que, en virtud de lo establecido anteriormente, estén sujetas y no exentas al Impuesto, estarán sometidas al sistema de retenciones e ingresos a cuenta, cuyo cálculo se efectuará según lo dispuesto en los artículos 74 y siguientes del RIRPF. Ahora bien, en la medida en que el Instituto se subroga en parte de las obligaciones indemnizatorias asumidas por la empresa como consecuencia de la extinción de los contratos de trabajo, teniendo en cuenta que la empresa es la beneficiaria de tales ayudas, aun cuando el pago se efectúe directamente a los trabajadores, el cálculo del tipo de retención se efectuará teniendo en cuenta el importe total de las indemnizaciones sujetas y no exentas que se vayan a satisfacer en ese período impositivo a cada trabajador, con independencia que se perciban por parte de la empresa o del Instituto. Por lo tanto, la empresa deberá calcular el tipo de retención teniendo en cuenta no solo las cantidades por ella satisfecha, sino también por el Instituto. Una vez determinado el tipo de retención deberá comunicárselo al Instituto para que lo aplique a las indemnizaciones sujetas y no exentas que satisfaga a los trabajadores de aquella.

3.1.2. Caso de que la empresa ofrezca al trabajador la conversión de la relación laboral en mercantil, abonando una prima al efecto. (Consulta de la DGT nº V1857-06)

Este supuesto se suele ofrecer conjuntamente con el del apartado anterior, dejando al trabajador optar por una prejubilación “definitiva” o seguir prestando servicios en la empresa, pero mediante una relación mercantil. Así, los empleados que lo deseen y que reúnan las condiciones adecuadas para ello podrán acogerse a la medida de reconversión de su relación laboral en mercantil (pasando a desarrollar su actividad como agentes de seguros o profesionales libres). Las condiciones para ello son las siguientes:

a) Indemnización por cese de la relación laboral equivalente al 50 por 100 de 45 días por año de prestación de servicios con el límite de 42 mensualidades o de 25 millones de pesetas, aplicándose estos topes de forma proporcional.

b) Compensación económica consistente en un porcentaje anual sobre los conceptos de convenio aplicables según el salario anual asignado en el momento de la baja (operando un máximo de 6 millones de pesetas anuales).

Régimen fiscal:

- Los trabajadores que se acojan al plan de conversión de la relación laboral en mercantil y presten sus servicios a la empresa consultante no podrán aplicar la exención prevista en el artículo 7.e) del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, ya que ésta exención *quedará condicionado a la real efectiva desvinculación del trabajador con la empresa.*

- Si los trabajadores que se acojan al plan de conversión de la relación laboral en mercantil perciben las indemnizaciones y compensaciones económicas podrá aplicar la reducción del 40 por ciento si el tiempo durante el cual prestó sus servicios en la empresa es superior a dos años siempre que no se obtengan de forma periódica o recurrente. Y si los rendimientos percibidos por los trabajadores se perciben en forma fraccionada se podrá aplicar la citada reducción si el cociente resultante de dividir el número de años que el trabajador ha prestado servicios en la empresa, computados de fecha a fecha, entre el número de años que el trabajador va a cobrar los importes correspondientes es superior a dos.
- Finalmente, señalar que estas rentas del trabajo están sujetas a retención de conformidad con lo dispuesto en el artículo 78 y siguientes del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

3.1.3. Caso de que las cantidades percibidas por el trabajador incurso en el ERE sean abonadas un contrato de seguro colectivo de rentas vitalicias que instrumenta compromisos por pensiones conforme a la disposición adicional primera de la Ley de PP. (Consulta de la DGT nº Régimen Fiscal de los seguros VI067-08)

Estaríamos en el caso de que se extinga la relación laboral por Expediente de Regulación de Empleo, y la empresa suscribe un contrato de seguro colectivo de rentas de prejubilación garantizada que garantiza una renta temporal hasta la edad en que se pueda acceder a la jubilación definitiva y que compense el salario que se deja de percibir, así como abone el importe de las cuotas del Convenio Especial que los trabajadores suelen suscribir con la Seguridad Social.

Estas prestaciones aseguradas se perciben de un contrato de seguro colectivo de rentas vitalicias que instrumenta compromisos por pensiones conforme a la disposición adicional primera de la Ley de PP.

Régimen fiscal:

La Ley de Planes y Fondos de Pensiones en el artículo 8.6 dispone que “*Los compromisos asumidos por las empresas con los trabajadores que extingan su relación laboral con aquellas y pasen a situación legal de desempleo a consecuencia de un expediente de regulación de empleo, que consistan en el pago de prestaciones con anterioridad a la jubilación, podrán ser objeto de instrumentación, con carácter voluntario, de acuerdo con el régimen previsto en la disposición adicional primera de esta Ley, en cuyo caso se someterán a la normativa financiera y fiscal derivada de esta.*” A este respecto, la disposición adicional primera de dicho texto refundido establece la obligación de exteriorizar los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores en un plan de pensiones de empleo, en un contrato de seguro o en ambos, pudiéndose percibir la prestación en forma de capital, renta o mixta.

- Desde el punto de vista fiscal, la Ley 35/2006, al igual que en los casos anteriores las rentas cobradas del contrato de seguro están exentas hasta que

el importe total percibido sea igual a la cuantía determinada por aplicación del artículo 7.e) de la Ley del Impuesto. A partir de este límite está sujeto a tributación como rendimiento del trabajo, conforme al citado artículo 17.2.a).5^a, en la parte que exceda de las contribuciones imputadas fiscalmente al trabajador y de las aportaciones realizadas por el propio trabajador.

- Sobre estos rendimientos, y al percibirse en forma de renta no se podrán aplicar ninguna reducción según dispone el artículo 18.1 de la Ley:

“1. Como regla general, los rendimientos íntegros se computarán en su totalidad, salvo que les resulte de aplicación alguno de los porcentajes de reducción a los que se refieren los apartados siguientes. Dichos porcentajes no resultarán de aplicación cuando la prestación se perciba en forma de renta.”
- Estos rendimientos de trabajo sometidos al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas están sujetos a retención.

3.1.4. Caso de que las cantidades percibidas por el trabajador incurso en el ERE sean abonadas directamente a los trabajadores, y éstos las aporten a un contrato de seguro colectivo de rentas vitalicias que instrumenta compromisos por pensiones (Consulta de la DGT n° V1306-05).

Estamos en presencia de un caso en el que se extinguió la relación laboral y se percibe una ayuda extraordinaria con el compromiso de que los trabajadores mayores de 55 años suscribieran un plan de prejubilación que les garantizase unos complementos a las prestaciones públicas, aportando el importe íntegro de esta ayuda a dicho plan, a la vez que siguieran cotizando a la Seguridad Social mediante la suscripción de un Convenio Especial.

Se formaliza un contrato de seguro colectivo de rentas temporales inmediatas hasta la jubilación, en el que tomador son los trabajadores incluidos en el plan de prejubilación y asegurado y beneficiario el consultante, aportando la prima única correspondiente.

Régimen fiscal

- La Ley de IRPF regula el régimen fiscal de los contratos de seguros que instrumentan compromisos por pensiones conforme a la disposición adicional primera de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones; dicha norma señala que *“como tomador del seguro figurará exclusivamente la empresa que tenga asumidos compromisos por pensiones con su personal y se obligue al pago de las mismas.....”* por lo que al no cumplirse este requisito, ya que los tomadores son los propios trabajadores afectados por el plan de prejubilación, no instrumentaría compromisos por pensiones conforme a la disposición adicional primera del texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, y en consecuencia, el régimen fiscal aplicable sería el de considerarse un Rendimiento del capital mobiliario. El artículo 23.3 Ley de Renta considera rendimientos de capital mobiliario los *rendimientos dinerarios o especie procedentes de operaciones de capitalización y de*

contratos de seguro de vida o invalidez, excepto cuando, con arreglo a lo previsto en el artículo 16.2.a) de esta Ley, deban tributar como rendimientos del trabajo". En concreto la letra c) de este precepto dispone que:

"c) Si se trata de rentas temporales inmediatas, que no hayan sido adquiridas por herencia, legado o cualquier otro título sucesorio, se considerará rendimiento del capital mobiliario el resultado de aplicar a cada anualidad los porcentajes siguientes:

-15 por 100, cuando la renta tenga una duración inferior o igual a cinco años.

-25 por 100, cuando la renta tenga una duración superior a cinco e inferior o igual a diez años.

-35 por 100, cuando la renta tenga una duración superior a diez e inferior o igual a quince años.

-42 por 100, cuando la renta tenga una duración superior a quince años."

- Sobre estos rendimientos calculados, y al percibirse la prestación en forma de renta no se podrán aplicar ninguna reducción ya que *Las reducciones previstas en este artículo no resultarán de aplicación a estas prestaciones cuando sean percibidas en forma de renta.*"
- Así mismo, el porcentaje de retención sobre estos rendimientos de capital mobiliario es del 19 por 100, desde el 1/1/2010.
- Por otra parte, respecto del coste del Convenio Especial de la Seguridad Social, de acuerdo con la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 18 de julio de 1991 que regula dicho Convenio Especial, las personas que suscriban el Convenio Especial quedarán en situación asimilada a la de alta en el régimen de Seguridad Social en que se haya suscrito el Convenio, siendo la cotización obligatoria desde la fecha de efectos del Convenio y mientras se mantenga la vigencia del mismo.

En consecuencia, conforme al artículo 18.2.a) del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, las cotizaciones realizadas al Convenio Especial de la Seguridad Social tienen la consideración de gastos deducibles de rendimientos del trabajo, pudiendo resultar un rendimiento neto negativo si el contribuyente no obtiene otros rendimientos del trabajo que sean superiores a los gastos del Convenio Especial.

3.2. Instrumentación mediante acuerdos:

3.2.1. Cuando el acuerdo tiene lugar voluntariamente entre la empresa y el trabajador, y la empresa abona una prestación sustitutoria (Consulta de la DGT nº V0809-07):

Cuando se produce un acuerdo entre el trabajador y la empresa, en lugar de un despido se debe hablar de suspensión de contrato de trabajo realizada al amparo de lo dispuesto en el artículo 45.1.a) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

En referencia a estas situaciones, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en sentencias de 14 de octubre de 2003 y 11 de mayo de 2004, manifiesta que lo percibido no es salario propiamente dicho sino prestación sustitutoria del mismo, que corresponde a un período en el que el trabajador estaba exento de prestar servicios laborales.

Régimen fiscal:

- Ahora bien, esta consideración de prestación sustitutoria del salario —pues no cabe olvidar que la suspensión del contrato de trabajo exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, tal como establece el artículo 45.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores—, no altera su condición, a efectos del IRPF, de rendimientos del trabajo, ya que éstos no se corresponden exclusivamente con los sueldos y salarios sino que se configuran desde una perspectiva amplia que la Ley del Impuesto sobre la Renta permite.
- Conforme a lo anterior, y teniendo en cuenta su carácter de renta sujeta al IRPF, procede aclarar que las denominadas por las partes firmantes del acuerdo (empresa y empleado) “compensaciones y asignaciones económicas” no se corresponden con las indemnizaciones por despido o cese del trabajador que el artículo 7.e) de la Ley del Impuesto califica como rentas exentas ni con ningún otro supuesto de exención establecido legalmente.
- Por lo que se refiere a la posible aplicación de la reducción del 40 por 100, que el artículo 18.2 de la Ley del Impuesto establece cabe señalar que, por un lado, no se aprecia respecto a las cantidades que se abonaran la existencia del período de generación exigido por la ley (más de dos años); aquéllas surgen —ex novo— al suscribirse el acuerdo con la empresa. Esa inexistencia de período de generación excluye la primera de las vías de aplicación de esta reducción. Tampoco es posible la aplicación de la reducción como rendimientos obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo pues no se corresponde con ninguno de los supuestos que el artículo 10.1 del Reglamento del IRPF otorga tal calificación y a los que exige además que se imputen en un único período impositivo. Por ello no será aplicable la reducción del 40% en concepto de rendimientos irregulares.

3.2.2. Cuando el acuerdo tiene lugar voluntariamente entre la empresa y el trabajador, y la empresa abona una prima única a un contrato de seguro de rentas temporales cuyos beneficiario es el propio trabajador estación sustitutoria (Consulta de la DGT n.º V2091-05)

En este caso las rentas percibidas por los trabajadores proceden de un contrato de seguro de rentas temporales inmediatas y se percibirán hasta la jubilación. Este contrato de seguro de rentas:

- el tomador es la empresa y el asegurado y beneficiario es el propio trabajador,

- instrumenta los compromisos de la empresa derivados de unas "Medidas para la Adecuación de Plantilla" propuestas para trabajadores con edades comprendidas entre 55 y 57 años, por las cuales la empresa adapta su plantilla a las necesidades reales mediante prejubilaciones. El trabajador se acoge a estas medidas por medio de la suscripción de un contrato de prejubilación.

Régimen fiscal:

- Las rentas percibidas hasta la jubilación del contrato de seguro en el que el tomador es la empresa y el asegurado y beneficiario el trabajador se califican como rendimientos de trabajo, conforme al artículo 17.2.a).5ª de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, En consecuencia, el importe a integrar en la base imponible del Impuesto será a partir del momento en que las rentas percibidas excedan sobre las contribuciones empresariales imputadas fiscalmente al trabajador y las aportaciones realizadas por el propio trabajador.
- Las prestaciones percibidos en forma de renta de estos contratos de seguro se integrarán en su totalidad, sin que resulten de aplicación los coeficientes de reducción previstos en la Ley de IRPF para las prestaciones que se perciban en forma de capital.
- Estos rendimientos de trabajo sometidos al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas están sujetos a retención.

3.2.3. Caso en que se produce una controversia judicial y el acuerdo entre la empresa y el trabajador pone fin a la misma acordándose una indemnización. Acoso laboral (Consulta de la DGT n° V0786-07).

Este caso se daría cuando el trabajador o la empresa someten a un órgano judicial la decisión de ruptura del vínculo laboral. Ejemplificando en la consulta de la DGT de referencia, se plantea un caso en el que se interpuso ante el Juzgado de lo Social una demanda sobre tutela de derechos fundamentales y acoso laboral contra la empresa donde el trabajador prestaba servicios.

Mediante conciliación judicial, ponen fin al procedimiento suscribiendo un acuerdo (homologado por el juez) mediante el cual se extinguía la relación laboral, y a cambio se pactaba la percepción de una cantidad mensual hasta alcanzar la edad de jubilación. No obstante la empresa ofrece y el trabajador acepta, capitalizar la citada pensión y abonar al trabajador una cantidad que se abonarán de inmediato. Con la percepción de estas cantidades el actor se da por saldado y finiquitado por todos los conceptos, comprometiéndose a no reclamar a la empresa cantidad alguna ni plantear acción alguna

Ante ninguna jurisdicción.

Régimen fiscal:

- Se plantea si es aplicable la exención por despido o cese (artículo 7.e de la Ley del Impuesto) A efectos de la aplicación de la exención, además de

que la indemnización percibida venga establecida con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores, es preciso que la causa de la misma sea el despido o cese del trabajador, y en este último caso sólo en los supuestos en que de acuerdo con la normativa laboral el trabajador tenga derecho a una indemnización por el cese; por el contrario, en los casos en que el trabajador perciba una indemnización por causas distintas, como ocurre en el presente caso, no se trataría de una renta exenta.

- El asunto que se plantea en segundo lugar es la *posible aplicación de la reducción del 40 por 100* que se recoge en el artículo 18.2.a) de la Ley del Impuesto, y en especial, el artículo 11 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, que consideran rendimientos del trabajo obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo, exclusivamente, cuando se imputen en un único periodo impositivo:
 - e) *Las cantidades satisfechas en compensación o reparación de complementos salariales, pensiones o anualidades de duración indefinida o por la modificación de las condiciones de trabajo.*
 - f) *Cantidades satisfechas por la empresa a los trabajadores por la resolución de mutuo acuerdo de la relación laboral.*

Ahora bien, la exigencia normativa de que “se imputen en un único periodo impositivo” excluye cualquier consideración al respecto, pues la situación de “prejubilación” a la que pasa el consultante conlleva la percepción de un importe mensual hasta alcanzar la jubilación, lo que significa la existencia de más de un periodo impositivo de imputación.

3.2.4. Cuando el acuerdo tiene lugar voluntariamente por el trabajador y es una entidad pública quien concede prestación sustitutoria. Ejemplo las ayudas de carácter socioeconómico a pescadores afectados por la finalización del Acuerdo de Pesca con Marruecos. (Consulta de la DGT nº V1281-06):

El presente supuesto consiste en que el trabajador cesa en su contrato de trabajo como pescador y a cambio percibe una ayuda de carácter socioeconómico destinada a pescadores afectados por la finalización del Acuerdo de Pesca con Marruecos.

Régimen fiscal:

- En relación con la actividad pesquera, la normativa vigente del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas tiene, únicamente, establecido un beneficio fiscal. Este beneficio se encuentra en la disposición adicional quinta de la Ley del Impuesto, que establece una exoneración del Impuesto cuando los contribuyentes del mismo perciban ayudas de la política pesquera comunitaria por el abandono definitivo de la actividad pesquera.
- Ahora bien, este beneficio fiscal solamente es aplicable a aquellos contribuyentes del Impuesto que realizasen la actividad pesquera, es decir, que desarrollen una actividad económica a efectos del mismo, por lo que no

es aplicable a los contribuyentes del IRPF que desempeñen trabajos por cuenta ajena en el sector pesquero.

- Por tanto, no existe ningún precepto que exonere del Impuesto a estas ayudas socioeconómicas, por lo que quedarán plenamente sometidas al Impuesto, debiéndose calificar como rendimientos de trabajo, al derivar las mismas del trabajo desarrollado por los perceptores de las mismas, tal y como dispone el artículo 16.1 del citado texto refundido de la Ley del Impuesto.
- Por lo que se refiere a la reducción del 40 por 100 prevista en el artículo 17 del texto refundido del Impuesto, aplicable a los rendimientos con período de generación superior a dos años o a aquellos rendimientos que reglamentaria-mente se consideren obtenidos de forma notoriamente irregular. Para ello se deberán analizar la ayudas socioeconómicas concreta. En el caso de la consulta de referencia era la Orden de la Consellería de Pesca de la Xunta de Galicia de 4 de febrero de 2002, la cual establecía, una Ayudas a la prejubilación. cuando se cumplían los siguientes requisitos:
 - La edad de los beneficiarios no podrá diferir en más de 10 años de la edad legal de jubilación que establezca la legislación vigente, o deberá ser como mínimo de 55 años.
 - Los beneficiarios deberán acreditar haber ejercido durante un mínimo de 10 años la profesión de pescador.
 - Los beneficiarios deben abandonar la profesión de pescador.

Estas ayudas podrán percibirse hasta alcanzar la menor edad de jubilación ordinaria a tenor de la normativa del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar dentro de un plan de jubilación. Por tanto, se trata de ayudas que se van a percibir de forma periódica hasta la edad de jubilación. Dada su forma de pago (carácter periódico) y que las ayudas se han creado “ex novo”, a las mismas no les es de aplicación la reducción del artículo 17 de la Ley del Impuesto.

3.3. Otras Cuestiones

3.3.1. Tratamiento de las cantidades que un prejubilado percibe de la empresa semestralmente como indemnización para abonar el importe correspondiente a las cotizaciones del Convenio Especial de la Seguridad Social. (Consulta de la DGT nº V0242-09)

Las cotizaciones del Convenio Especial de la Seguridad Social, reguladas en la Orden TAS/2865/2003 de 13 de octubre, y que se abonan al consultante al objeto de que cuando corresponda éste ingrese su importe en la Tesorería de la Seguridad Social, constituyen, a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, rendimientos del trabajo.

En consecuencia, las cantidades abonadas al trabajador para el pago del Convenio Especial con la Seguridad Social, constituyen para dicho trabajador *rendimientos del trabajo* de naturaleza dineraria, sujetos a tributación por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y, por consiguiente, a su sistema de retenciones a cuenta.

Asimismo debe señalarse que las cotizaciones al Convenio Especial de la Seguridad Social se encuentran incluidas entre los *gastos deducibles* a que se refiere el artículo 19.2 de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, al determinar el rendimiento neto del trabajo:

“Tendrán la consideración de gastos deducibles exclusivamente los siguientes: Las cotizaciones a la Seguridad Social o a mutualidades generales obligatorias de funcionarios. (...)”.

Por último, en relación a la cuestión referente a si para el cálculo del *tipo de retención* deben tenerse en cuenta las cantidades abonadas por el trabajador en virtud del Convenio Especial con la Seguridad Social que tiene suscrito, la empresa habrá de minorar de la cuantía total de las retribuciones, entre otros conceptos, las cotizaciones al convenio especial con la Seguridad Social, en la medida que se acrediten a la misma los importes correspondientes a dichas cotizaciones a la Seguridad Social.

3.3.2. *Tributación en caso de fallecimiento del prejubilado y sigan cobrando sus herederos (Consulta de la DGT nº V0192-09)*

Algunos de los planes de prejubilación contemplan la posibilidad de que en caso de fallecimiento del prejubilado, sus herederos o cónyuge continúen cobrando dichas ayudas.

La tributación de las prestaciones correspondientes a las ayudas por costes laborales derivadas de los planes de reestructuración de la actividad de empresas, consistentes en ayudas por prejubilaciones a percibir por el cónyuge o hijos del trabajador prejubilado en caso de fallecimiento de este dependerá de la naturaleza jurídica concreta de cada una de las ayudas.

- En concreto, en el caso de que las referidas ayudas constituyan un derecho exclusivo del empleado, derecho consistente tanto en percibir la totalidad de la indemnización como en designar un beneficiario que recibirá la indemnización pendiente en caso de fallecimiento (sin derecho autónomo a favor del beneficiario, que sólo tendrá una mera expectativa de derecho), el derecho a percibir el resto de la indemnización se transmite al beneficiario designado pago (cónyuge o hijos del trabajador prejubilado, en el caso consultado) y formará parte de la porción hereditaria de estos, que, como tal, deberá tributar en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, por el concepto de adquisición de un derecho por título sucesorio.

- Si, por el contrario, del Plan de Prejubilación concreto resulta que nacen simultáneamente dos derechos, que habilitan a sus titulares (trabajador, por una parte, y sus beneficiarios, por otra) conjuntamente, a percibir la totalidad del importe de la indemnización, sin que en ese momento se pueda determinar el importe correspondiente a cada uno de ellos, nace un derecho accesorio o subordinado a favor del beneficiario, que le habilita para percibir las rentas mensuales que queden pendientes en el momento de la muerte del empleado. En tal caso, las percepciones que, en su caso, reciba el beneficiario (cónyuge o hijos del trabajador prejubilado, en el caso consultado) deben tributar en el *Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas*, como rendimientos del trabajo, con arreglo a las normas de imputación temporal previstas en la normativa de dicho impuesto.

3.3.3. Posibilidad de aplicar la deducción del trabajo incrementada en concepto de minusvalía en caso de percepción de cantidades en concepto de prejubilación (Consulta de la DGT nº V1373-09)

El caso consiste en el supuesto de que el prejubilado padezca una minusvalía (al menos del 33 por 100), y se plantea la posibilidad de aplicar la reducción prevista en el apartado 3 del artículo 20 de la Ley de IRPF, para personas con discapacidad que obtengan rendimientos del trabajo como trabajadores activos

Es sabido que cualquier persona que obtiene rendimientos del Trabajo, tiene derecho a una reducción del RN que oscila según los rendimientos que se perciban. Adicionalmente, las personas con discapacidad que obtengan rendimientos del trabajo como trabajadores activos podrán incrementar su reducción.

Por lo tanto, para la aplicación de la citada reducción se requiere que concurren simultáneamente, durante cualquier día del período impositivo, las siguientes circunstancias:

1. Ser trabajador en activo.
2. Tener el grado de discapacidad exigido, (actualmente el 33%).

El concepto de trabajador activo aparece definido en el artículo 12 del RIRPF como “aquel que perciba rendimientos del trabajo como consecuencia de la prestación efectiva de sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica”. Tal y como ha reiterado la DGT (consultas 0195-05, V1167-05, 0030-04, V0289-06), el mencionado concepto de trabajador activo exige una prestación efectiva de servicios en el marco de una relación laboral o estatutaria.

De lo anterior se deriva que una persona que se encuentra en situación de “prejubilación”, no tiene el carácter de trabajador en activo.

3.3.4. Imputación temporal en caso de reconocimiento y cobro conjunto de prestaciones de varios años por sentencia judicial (Consulta de la DGT nº V2026-08)

Por sentencia judicial a un prejubilado de una entidad bancaria se le reconoce el derecho a incrementar su asignación de prejubilación en el importe de las pagas extraordinarias. Tras sucesivos recursos, el Tribunal Supremo, dos años más tarde, confirma aquella sentencia. Al cabo de tres años desde la sentencia inicial, la empresa le satisface las cantidades adeudadas hasta ese momento.

Régimen fiscal: posibilidad de aplicar la reducción del 40 por 100 que la Ley del Impuesto establece para los rendimientos íntegros del trabajo con un período de generación superior a dos años.

Como regla general, los rendimientos del trabajo se imputan al período impositivo en que son exigibles por el perceptor.

Ahora bien, junto con esta regla general la normativa legal reguladora del Impuesto sobre la Renta recogen en su respectivo artículo 14.2 unas reglas especiales de imputación temporal, reglas de las que procede mencionar aquí las recogidas en las letras a) y b) y que, respectivamente, establecen lo siguiente:

- a) *“Cuando no se hubiera satisfecho la totalidad o parte de una renta, por encontrarse pendiente de resolución judicial la determinación del derecho a su percepción o su cuantía, los importes no satisfechos se imputarán al período impositivo en que aquélla adquiera firmeza”.*
- b) *“Cuando por circunstancias justificadas no imputables al contribuyente, los rendimientos derivados del trabajo se perciban en períodos impositivos distintos a aquéllos en que fueron exigibles, se imputaran a éstos, practicándose, en su caso, declaración-liquidación (autoliquidación) complementaria, sin sanción ni intereses de demora ni recargo alguno. Cuando concurran las circunstancias previstas en el párrafo a) anterior, los rendimientos se considerarán exigibles en el período impositivo en que la resolución judicial adquiera firmeza. La declaración (autoliquidación) se presentará en el plazo que media entre la fecha en que se perciban y el final del inmediato siguiente plazo de declaraciones por el impuesto”.*

La aplicación de la normativa expuesta al supuesto planteado nos lleva a las siguientes conclusiones sobre la imputación de los rendimientos del trabajo a que da lugar la sentencia judicial:

- Procederá imputar al período impositivo en el que la sentencia judicial haya adquirido firmeza los rendimientos que abarcan hasta la fecha de la sentencia.
- El resto de los rendimientos (posteriores a la firmeza de la sentencia) procederá imputarlos a su correspondiente período impositivo: el de su exigibilidad.

Por tanto, una vez determinada la imputación temporal de los rendimientos objeto de consulta, si —conforme con la primera de las conclusiones anteriores— se produjese una acumulación de rendimientos en el período impositivo de firmeza de la sentencia que abarcara más de dos años, a esos rendimientos les resultaría aplicable la reducción del 40 por 100 del artículo 17.2.a) de la Ley del Impuesto vigente en ese período.

3.3.5. El cambio de la fiscalidad en los ERE

Finalmente, y con efectos del 8/3/2009, se mejora la tributación de las cantidades percibidas de los expedientes de regulación de empleo. La Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas (BOE de 31 de diciembre) modifica la Ley de IRPF y equipara el trato fiscal de los despidos individuales con los colectivos.

Ello implica que los trabajadores afectados por un ERE de extinción de contratos se benefician de una exención fiscal hasta los 45 días de sueldo por año de servicio (máximo de 42 mensualidades) en lugar de solo 20 (máximo de 12 mensualidades), que disfrutaban hasta ahora.

La medida pensada para los despidos también beneficia a los prejubilados, que jurídicamente forman parte del mismo Expediente de Regulación de Empleo. La práctica general de negociar un porcentaje de ingresos como renta durante los años que faltan hasta que el trabajador se retira formalmente y empieza a cobrar la pensión obligaba a las empresas a pagar la cuantía bruta incluyendo la parte del IRPF que abonaba posteriormente el prejubilado. A partir de ahora, en la medida que la parte exenta de la indemnización se aumenta, provocará una rebaja impositiva importante.

4. CONCLUSIONES

A lo largo del presente trabajo hemos realizado un recorrido sobre las consideraciones fiscales de la institución de la prejubilación.

Hemos partido de un cierto vacío, ya que no existe una regulación específica, ni en el ámbito laboral ni en el tributario. La omisión llega al extremo de que vocablos como prejubilación o prejubilado están inéditos en la redacción actual de la Ley 35/2006 del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Ello no quiere decir que existan lagunas jurídicas, ni dudas en cuanto a la regulación de los derechos y obligaciones de los prejubilados, tanto a nivel laboral como fiscal. Tanto la legislación laboral como la fiscal contienen normas genéricas para dar solución a todos los supuestos que generan la prejubilaciones. Asimismo en el ámbito fiscal, la Dirección General de Tributos ha resuelto sobre estos temas centenares de consultas vinculantes, fijando una minuciosa doctrina.

Las perspectivas de futuro de la institución, teniendo en cuenta la pirámide de población, la situación económica general y el gran déficit financiero del Sector Público, parecen apuntar a una tendencia a reducir el número absoluto de prejubilaciones. No obstante no quiere decir que el gobierno tenga pensado desincentivar estos procesos, sino que parece que se van a utilizar selectivamente en aquellas situaciones en que sean más apropiados y viables.

En dicho sentido, una reciente modificación de la Ley de IRPF ha aumentado el importe de la exención por las cantidades que los trabajadores perciban de los ERE, por lo que ha hecho más atractiva para trabajadores y empresas este tipo de salidas.

Entrando en la segunda parte de este trabajo, desde un punto de vista fiscal general, la figura del prejubilado se estructura entre un híbrido entre la figura del trabajador y del pensionista.

Al igual que los trabajadores, se trata de personas que han visto roto su vínculo laboral y que percibe unas cantidades por la extinción de su relación laboral, que se consideran indemnizaciones por despido, y se aplican la exención pro la parte correspondiente. Por otra parte estas personas, al igual que los trabajadores activos podrán seguir realizando aportaciones a otros instrumentos de previsión social, de forma voluntaria.

Con el pensionista tiene en común que son trabajadores que salen del mercado laboral (en la mayor parte de los casos); así como que al igual que ellos les está vedada la deducción por minusvalía que el artículo 20 de la LIRP establece para los trabajadores activos.

En cualquier caso la diferencia estriba en los matices, puesto que en materia de IRPF tanto los rendimientos percibidos por trabajadores como por pensionistas son conceptualizados como rendimientos del trabajo personal.

Por otra parte, al comienzo de esta segunda parte hemos hecho un sucinto recorrido sobre las consecuencias fiscales de los distintos productos de previsión social, sobre los que se arman los procesos de prejubilación. Así se ha tratado con cierto detalle las consecuencias tributarias y las diferencias entre opciones que para un profano pueden parecer similares, pero que tienen consecuencias fiscales. Piénsese en el dispar tratamiento entre un plan de pensiones o un plan de jubilación, por ejemplo, que aunque en esencia son dos instrumentos en los que se realizan aportaciones para cobrar una cantidad o pensión futura, su fiscalidad es totalmente diferente.

En la última parte se han tratado las especialidades de cada uno de los procesos-tipo, estableciendo dos topologías de prejubilaciones, según el origen de la prejubilación sea un ERE u otra causa. Por otra parte, las peculiaridades se pueden circunscribir a cuatro.

La primera de ellas es su conceptualización como rendimientos del trabajo. Salvo algún caso específico en que se califican como capital mobiliario (cuando las retribuciones se cobran de algunos contratos de seguro), en la inmensa mayoría de los casos estamos en presencia de rendimientos del trabajo personal.

La segunda es que son rendimientos que se abonan para compensar la falta de ingresos derivados de la extinción de una relación laboral, por lo que tiene la naturaleza de indemnizaciones laborales. En este punto es importante señalar que dichas indemnizaciones pueden estar totalmente exentas (o al menos una parte) si se cumplen determinados requisitos establecidos en la normativa fiscal, y ello con independencia de que se cobren de una vez (en forma de capital) o en forma de pensión.

En tercer lugar, en muchos de los supuestos las indemnizaciones se perciben en forma de capital, tanto en un único pago como en forma fraccionada, por lo que cumpliendo los requisitos establecidos, las rentas a declarar pueden gozar de una importante reducción del 40%.

Finalmente hay que reseñar que estas cantidades, en caso de que no estén exentas, deben soportar una retención a cuenta del IRPF.

En cualquier caso, deseo que estas líneas hayan servido para aportar alguna luz sobre la compleja tributación de estos rendimientos, y de que ... la fiscalidad importa!.

Julio Ránses Pérez

Licenciado en CC. Económicas y Empresariales.

Licenciado en Derecho.

Interventor y Auditor del Estado.

Inspector de Hacienda del Estado.

Ha impartido clases en la Facultad de Económicas de la UDC (2008-2009).

Actualmente desempeña el cargo de Delegado del Instituto de Estudios Fiscales en A Coruña.