

ECONOMÍA / POLÍTICA

Hacienda lanza inspecciones masivas sobre los despidos de los últimos 4 años

EL FISCO PONE EL FOCO SOBRE TODO EN DIRECTIVOS/ Vigila los despidos no prescritos porque considera que empresas y trabajadores pactaron salidas con salarios inflados para beneficiarse de la exención fiscal.

Mercedes Serraller. Madrid
Hacienda inspecciona sin descanso los despidos de los últimos cuatro años no prescritos porque considera que empresas y trabajadores pactan salidas e inflan salarios con el fin de no tributar. Vigila los despidos individuales de forma masiva y empieza a cuestionar los pactos y bajas incentivadas en los ERE. Así lo explican fuentes implicadas en este proceso. EXPANSIÓN ha tenido acceso a citaciones y actas de la Inspección.

El Fisco cuestiona la exención en los despidos que no han pasado por conciliación ni por los tribunales aunque la empresa o el trabajador aleguen que son improcedentes. También investiga que el cálculo de la cuantía exenta esté hinchado y que la parte no exenta disfrute de la reducción del 40% por ser una renta irregular. Las sanciones que impone la Inspección llegan hasta el 150% de la cuota. En ocasiones, Hacienda se dirige a la empresa, el caso más habitual; en otras, al trabajador, dado que puede estirar el proceso un año más porque éste declara el despido en la

Campaña de la Renta del año siguiente.

Montserrat Alonso, abogada de Sagardoy, asesora a varios trabajadores cuyos despido investiga Hacienda. Cuenta que el cerco es de tal calibre que el Fisco incluso inspecciona indemnizaciones que exceden el tope legal pero por las que se tributa por completo. Es decir, que para Hacienda, aunque se tribute, el que se pague una indemnización cuantiosa ya es signo de pacto y, por lo tanto, de despido o indemnización dudosa y cuestionable, en la que discutirá la reducción del gravamen por renta irregular. “Una indemnización alta es signo de una inspección segura”, remacha.

Federico Durán, socio director de Laboral de Garrigues y catedrático de Derecho del Trabajo, atribuye la campaña de Hacienda contra el despido a “motivos recaudatorios”. El Fisco se dirige sobre todo a despidos individuales, constata, pero “hay signos inquietantes de que puede empezar a dirigirse contra los ERE por considerar que hay un acuerdo individual con los empleados que se

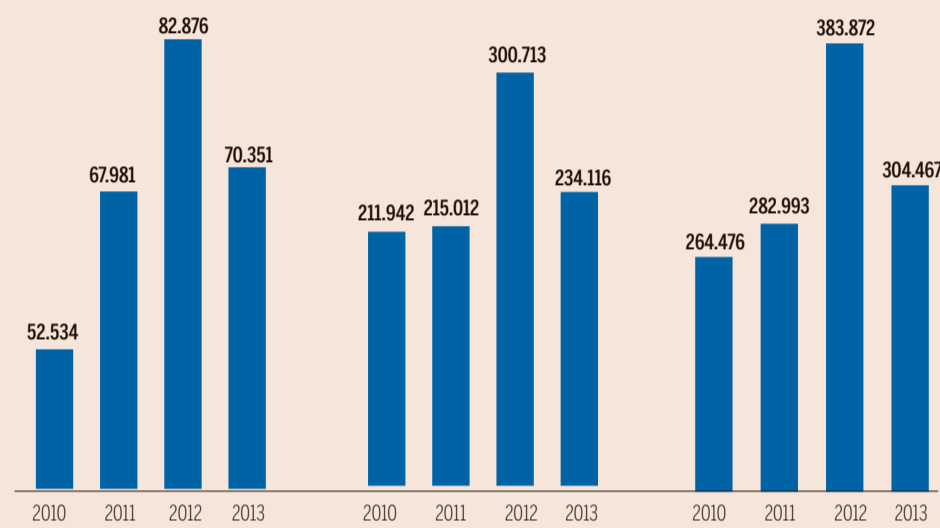
EVOLUCIÓN DEL DESPIDO EN ESPAÑA

En número.

> Despidos colectivos

> Despido individual

> TOTAL



Fuente: Ministerio de Empleo

Expansión

acogen voluntariamente”, alerta, lo que a su juicio sume a las empresas en la “inseguridad jurídica”. Es decir, que se cuestionan ERE que cumplen los requisitos de pérdidas económicas que establece la reforma laboral.

Otro de los aspectos que analiza el Fisco intensamente son las prejubilaciones, expli-

ca Fermín Guardiola, socio de Baker & McKenzie. Eduardo Peñacoba, socio de Simmons & Simmons, y Alberto Santos, abogado de Deloitte, constatan que Hacienda también está cuestionando masivamente despidos de directivos y administradores.

Desde la reforma laboral de 2012, los despidos que no lle-

guen a conciliación tributan. El artículo 7e de la Ley del IRPF establece que estarán exentas las indemnizaciones en la cuantía establecida en el Estatuto de los Trabajadores para el despido improcedente: 33 días por año trabajado con un límite de 24 mensualidades desde la reforma, y hasta febrero de 2012, 45 días de

salario por año trabajado, con un máximo de 42 mensualidades.

Son numerosas las consultas vinculantes que ha emitido desde entonces la Dirección General de Tributos de Hacienda, en las que aclara su nueva doctrina y establece que todo despido que no vaya a conciliación o a los tribuna-

El nuevo panorama

● Desde la reforma laboral de 2012, los despidos que no lleguen a conciliación tributan. La preocupación del Fisco con el despido le ha llevado a extender el gravamen a todos los despidos en la reforma fiscal: la cantidad exenta se elevó a 180.000 euros y se convierte en una cuantía fija, siguiendo el modelo foral, desde el 1 de agosto.

● El artículo 7e de la Ley del IRPF establece que estarán exentas las indemnizaciones individuales y colectivas (si hay causa económica en las últimas) por despido en la cuantía establecida en el Estatuto de los Trabajadores para el despido improcedente: 33 días por año con un límite de 24 meses desde la reforma, y antes, 45 días y 42 mensualidades.

Intensa campaña de inspecciones

OPINIÓN

Juan Sosa y Eduardo Peñacoba

Las grandes reestructuraciones empresariales ocurridas durante el ciclo de crisis han motivado una intensa actividad de las autoridades tributarias que consideran que si el despido no está muy justificado documentalmente por parte de la empresa, el cese de la relación laboral se entiende que está pactado y que la compañía debería haber hecho el pago a cuenta en lo que respecta a las indemnizaciones.

Sólo están exentas las indemnizaciones en los casos en los que el cese de la relación laboral es efectivamente improcedente. Así por ejemplo: una empresa en la que los

mayores de 55 años reciben una indemnización menor a la prevista estatutariamente para el despido improcedente provocaría la presunción de acuerdo a los ojos de la Inspección de Hacienda. Igualmente ha ocurrido con los ERE que contienen medidas menos traumáticas como las bajas incentivadas. Es comprensible que el terreno concluirá con el transcurso de los años abiertos a prescripción conforme se acerque la entrada en vigor de la reforma el 31 de julio de 2014.

Por otro lado, merece la pena destacar que, tras varios vaivenes legislativos, el pasado 28 de noviembre se publicó en el BOE la Ley 26/2014 que modifica diversas normas fiscales, siendo las más relevantes la del IRPF. Esta norma tiene una importante trascendencia laboral en tanto

modifica el régimen de tributación de las indemnizaciones por despido previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Así, introduce un límite máximo a la tradicional exención de la indemnización por despido prevista en el artículo 7.e) de la Ley de IRPF.

Este límite máximo de indemnización exenta se concreta finalmente en 180.000 euros, superando el tope de 2.000 euros por año trabajado incorporado inicialmente en el anteproyecto de ley. Esta alternativa, que sigue el modelo foral navarro y vasco, fue introducida en el texto del proyecto en julio de 2014 en respuesta a las múltiples críticas recibidas por la redacción inicial del art. 7.e). El nuevo límite máximo resulta de aplicación a todos los despidos y ceses acaecidos a partir del 1 de agosto de 2014, con la única

excepción de los despidos que se produzcan con posterioridad a dicha fecha pero hubieran sido aprobados (expediente de regulación de empleo) o comunicada la apertura del periodo de consultas a la Autoridad Laboral (despido colectivo) antes de agosto 2014.

Una última novedad relevante introducida por el legislador y con impacto no sólo en las indemnizaciones por despido, sino también en las rentas del trabajo obtenidas de forma irregular en el tiempo y generadas en un periodo superior a los dos años, es la minoración del coeficiente reductor de la renta irregular, que pasa del 40% al 30%. Esta medida entrará en vigor el próximo 1 de enero de 2015.

Abogados de Simmons & Simmons

Inseguridad jurídica

OPINIÓN

Montserrat Alonso y Román Gil

Ninguna duda cabe de que los aspectos fiscales derivados de la extinción de los contratos de trabajo han cobrado un inusitado –e indeseado– protagonismo cuando las empresas abordan un despido, de cualquier naturaleza. Y no sólo porque el pasado viernes se aprobara la tan anunciada Reforma Fiscal que limita el importe máximo de la indemnización exenta a 180.000 euros. Se ha venido constatando en los últimos meses –y de forma creciente– que la Agencia Tributaria está sometiendo a controles de legalidad la naturaleza fiscal de las indemnizaciones, incluso en

supuestos de trabajadores ordinarios (hasta la fecha, las inspecciones que podían considerarse frecuentes se limitaban a los directivos).

Tradicionalmente era un automatismo que el reconocimiento de la improcedencia (en aquellos supuestos en que así fuera legalmente exigible, léase, el despido disciplinario) o el abono de la indemnización máxima legal prevista para despidos disciplinarios en el caso de despidos objetivos, diera lugar a una indemnización fiscalmente exenta. No obstante, estamos apreciando que la Agencia Tributaria somete a las extinciones de contrato (incluso aquellas iniciadas a instancias del propio trabajador) a un análisis de intenciones, generador de una notable inseguridad jurídica, que en ocasiones supone que se cuestione el tratamien-