

# El Supremo alivia la fiscalidad de los hipotecados en multidivisa

**SENTENCIA/** Las pérdidas que generan estos productos deben compensarse en la base general del IRPF, con marginales máximos de hasta el 54%, y no en la base del ahorro, con un tipo máximo del 26%.

Mercedes Serraller. Madrid

El Tribunal Supremo (TS) alivia la tributación de las hipotecas multidivisa. En una reciente sentencia, falla en contra del criterio que defendía la Agencia Tributaria (AEAT) y establece que las pérdidas que generan estos productos deben compensarse en la base general del IRPF, con marginales máximos de hasta el 54% en algunas comunidades desde el pasado enero, y no en la base del ahorro, con un tipo máximo del 26% y con más restricciones a la compensación. Esta sentencia permite reclamar lo tributado de más en los últimos cuatro años y anteriores en el caso de que se hubiera recurrido e interrumpido la prescripción.

El caso atañe a una contribuyente que pretendía compensar las pérdidas patrimoniales de más de 2.552 euros que se le produjeron en 2009 por la variación del tipo de cambio en las cuotas del préstamo, el cual se contrató en yenes, que pretendía integrar como pérdidas patrimoniales no derivadas de la transmisión de elementos patrimoniales, ya que lo que hacía era pagar una deuda. En su recurso, se remitía además a dos consultas vinculantes de la Dirección General de Tributos que defienden esta misma

postura y reconocen que la pérdida patrimonial resulta debida a la diferencia de cotización del yen con respecto al euro en el que fue fijado inicialmente el préstamo; es decir, reconocen que la pérdida no deriva de “transmisión” alguna (ni siquiera de “amortización o reembolso” alguno), sino de una diferencia de cotización.

El Supremo recuerda que formalizado un préstamo hipotecario en moneda extranjera, el mero cambio de cotización de la divisa supone una variación en el valor del patrimonio aunque no una alteración en la composición del mismo, de no producirse ningún pago, y, por tanto, no conlleva la imputación de una ganancia o pérdida patrimonial. Pero al efectuarse el pago de cantidades en concepto de la amortización de parte del capital pendiente del préstamo, se genera una ganancia o pérdida patrimonial debida a la diferencia de cotización.

La AEAT considera que esta alteración patrimonial debe imputarse como renta del ahorro porque cree que hay una transmisión de elementos patrimoniales, el requisito que marcan los artículos 46 y 49.1b) de la Ley del IRPF para las rentas del ahorro.



El Supremo cree que en las pérdidas de la hipoteca multidivisa no se transmite un elemento patrimonial.

En cambio, el recurrente argumenta que las pérdidas patrimoniales no derivan de la “transmisión” de ningún elemento patrimonial, sino del aumento de la deuda pendiente materializado con cada “reembolso” del préstamo referenciado a un tipo de cambio yen/euro que ahora es desfavorable con respecto al fijado inicialmente en la constitución del préstamo.

Alega que no puede confundirse el reembolso o devolución del capital prestado con la transmisión de elementos patrimoniales.

En este punto, el TS reconoce que la Ley del IRPF no se pronuncia con claridad y concluye que las pérdidas patrimoniales derivadas del aumento de la deuda pendiente de un préstamo hipotecario formalizado en yenes, provo-

cado por la fluctuación del tipo de cambio yen/euro, deberían integrarse en la base imponible general del IRPF, pero no en la renta del ahorro, pues no derivan de “transmisión” de ningún elemento patrimonial, sino de la mera fluctuación del tipo de cambio y en euro. Con cada amortización o reembolso del capital del préstamo, se producen pérdidas patrimo-

**Esta sentencia permite reclamar lo tributado de más en los últimos cuatro años**

**Compensar pérdidas en el ahorro está limitado a un 25% de los rendimientos del capital mobiliario**

niales derivadas del aumento de la deuda pendiente de un préstamo hipotecario formalizado en yenes, provocado por la fluctuación del tipo de cambio yen/euro. Al no derivar de transmisión de elemento patrimonial alguno, dichas pérdidas deben integrarse en la base imponible general.

Para calibrar el ahorro que puede suponer esta sentencia, hay que tener en cuenta, además de la diferencia de tipos, sobre todo para renta altas, que existe entre las rentas del ahorro y las del trabajo, que la compensación de ganancias y pérdidas patrimoniales está limitada a un 25% de los rendimientos del capital mobiliario. A esto se añade que el contribuyente susceptible de tener contratada una hipoteca multidivisa no suele generar ganancias patrimoniales que le permitan compensar las pérdidas, con lo que al final no podría hacerlo.

El TS sólo se pronuncia para el caso de que la hipoteca multidivisa genere pérdidas patrimoniales, con lo que no cabría deducir que en el caso de ganancias irían en la tarifa general y no en la del ahorro.

**Opinión / Manuel de Vicente-Tutor**  
Hipoteca multidivisa: recuperar lo pagado de más / Página 46

## Varapalo judicial a la CEOE en los planes de igualdad

M.Valverde. Madrid

El Tribunal Supremo ha asestado un varapalo a la patronal CEOE en su pugna con el Ministerio de Trabajo y los sindicatos sobre la representación obligatoria que deben tener los empleados en la negociación sobre un plan de igualdad de las condiciones laborales entre el hombre y la mujer.

El plan tiene la fuerza del convenio. Por lo tanto, la empresa no puede crear una comisión *ad hoc* para negociarlos, sino que tiene que hacerlo con los representantes de los trabajadores, con mayor presencia en la empresa o en el sector, y que aseguren “la eficacia general” del acuerdo. Es decir, que afecta a la mayoría de los trabajadores y, por tan-

to, a su cumplimiento. Éste es el significado de la importante sentencia, que acaba de publicar el Tribunal Supremo sobre un conflicto colectivo, y su recurso de casación, planteado por la empresa Ayesa Ingeniería y Arquitectura, de más de 250 trabajadores, contra una sentencia de la Audiencia Nacional, que confirma el Tribunal Supremo. La empresa tenía un plan de igualdad desde 2010, cuando no había representación legal de los trabajadores.

En su fallo, este Tribunal

**El Tribunal Supremo obliga a las empresas a negociar el plan de igualdad con los sindicatos**

desautoriza la decisión de la empresa de crear posteriormente una comisión con cinco trabajadores para negociar el plan de igualdad de la empresa, al margen del comité y en contra de lo que pedía CCOO. En la sentencia, el Tribunal recuerda su jurisprudencia y advierte de que “la aprobación de un plan de igualdad exige un acuerdo con la representación legal de los trabajadores, sin que quepa su imposición unilateral por parte de los empresarios, cuando no haya pacto”.

El plan de igualdad es obligatorio en todas las empresas de más de 250 trabajadores y también, en las de menos empleados, cuando lo establezca el convenio colectivo. En realidad, según la ley de 22 de

marzo de 2007 todas las sociedades deben tomar medidas para garantizar la igualdad laboral entre el hombre y la mujer.

**Igual que el convenio**

Y, en este sentido, el Supremo establece que el plan de igualdad tiene el mismo rango de negociación que el convenio. Por lo tanto, el nivel de representación de empresarios y trabajadores es el que establecen diversos artículos del Estatuto de los Trabajadores sobre la negociación colecti-

**La sentencia incide en la pugna que tiene la patronal con Trabajo por el pacto sobre igualdad**

va. Artículos que en la práctica, y con alguna excepción, como en el País Vasco, respaldan la representación de CCOO y UGT, que son los de mayor presencia en toda la negociación colectiva.

La sentencia señala que la comisión específica *ad hoc* para negociar alguna cuestión “sólo es válida para casos excepcionales expresamente contemplados por la norma”. Pero este no es el caso, porque la representación legal de los trabajadores es imprescindible para discutir el plan de igualdad, como también sobre otros aspectos contemplados por el Estatuto de los Trabajadores. Por ejemplo, sobre el despido colectivo, la inaplicación del convenio o la suspensión de contratos y la

reducción de jornada. Curiosamente, el Tribunal Supremo contesta, indirectamente, un recurso que acaba de poner la patronal CEOE en esa misma instancia contra el reciente real decreto ley, que regula los planes de igualdad y su registro.

CEOE, que estudiará y analizará la sentencia del alto tribunal, ya rechazó en julio del año pasado la norma, al plantear que el artículo 5.3 del Real Decreto remite la representación legal de los trabajadores a los sindicatos mayoritarios. CEOE y Cepyme “entienden que la democracia que en las empresas pasa por permitir que los trabajadores negocien y decidan libremente lo que les afecta, sin tutelajes”.