

LA TRIBUTACIÓN DE LAS RENTAS VARIABLES DEL TRABAJO O LA HISTORIA RECIENTE DE UNA DESCONFIANZA

SALVADOR RUIZ GALLUD

Socio Director de Equipo Económico

1. INTRODUCCIÓN

La fijación de una componente variable para la remuneración del trabajo, establecida con arreglo a parámetros como el cumplimiento de ciertos objetivos, o en general indicativos de la mayor diligencia en su desempeño, sin duda constituye una importante herramienta de incentivación del empleado y de alineamiento con la misión de la empresa. Sería por ello juicioso que su fiscalidad contribuyera a esa intención, o al menos no la obstaculizara. Sin embargo, razones de índole diversa, asociadas a la reciente crisis financiera o a las malas prácticas adoptadas en ciertas empresas, han conducido a un importante aumento en la tributación por el IRPF de las retribuciones variables en España, correctivo que se añade al aplicado en otros órdenes, como en la vertiente mercantil, o en el sector financiero.

Recordemos que en el sistema «dual» que inspira nuestro IRPF –así llamado por segmentar las rentas en dos compartimentos– los rendimientos del trabajo se gravan dentro de la llamada «base imponible general», a una tarifa progresiva elevada, suma de un tramo estatal común y otro fijado por la comunidad autónoma de residencia del contribuyente. En 2016 ello supone una tributación a tipos marginales máximos de entre el 43,5% en Madrid y el 48% en Andalucía, Asturias, Cantabria o Cataluña –al margen de los territorios forales, con normativa propia.

2. LA PROGRESIVA PENALIZACIÓN TRIBUTARIA DE LAS RENTAS VARIABLES DEL TRABAJO

La tributación de las rentas del trabajo, en su componente variable, ha evolucionado hacia una presión fiscal cada vez más intensa.

Por un lado, y hasta que en 2015 se invirtiera la tendencia, los tipos impositivos fueron incrementándose en el IRPF en los últimos años de manera importante, en general para todas las rentas, y en particular para las rentas del trabajo. Concretamente, desde 2012 hasta 2014 se exigió el llamado «gravamen complementario», que elevaba la tributación marginal hasta el 56% de la renta en algunas comunidades autónomas.

Por otra parte ha ido empeorando el tratamiento de las llamadas rentas irregulares, porque es relativamente frecuente que las retribuciones del trabajo variables se correspondan con períodos de generación superiores al año, siendo percibidas acumuladamente en un único período impositivo –o, en general, en un número de ellos inferior al número de años de generación. Se puede producir con ello una tributación excesiva, a tipo superior, precisamente por el carácter progresivo de la tarifa del IRPF. Puede tratarse de un bonus asociado a un plan de objetivos plurianual, o de una indemnización por despido tras un período de trabajo de varios años.

Por ello, y aunque sólo para las rentas generadas en más de dos años¹ –esto es, en dos años y un día, o tiempo superior–, la Ley del IRPF permite una corrección del exceso de progresividad de manera muy directa, mediante la reducción de la renta en un 30% de su importe, tributando sólo por el 70% restante².

Decimos que el tratamiento de las rentas irregulares ha empeorado primero porque desde 2015 la tradicional condición de falta de recurrencia o periodicidad de las rentas irregulares se ha explicitado, en el sentido de que la reducción no es de aplicación si en los cinco períodos impositivos –años naturales– anteriores al de exigibilidad de la renta se hubieran obtenido otros rendimientos reducibles, salvo si se trata de indemnizaciones por extinción de una relación laboral. Por ello, sólo cabrá reducir un bonus irregular percibido en 2016 si no se ha reducido ninguna otra renta entre 2011 y 2015 –salvo en su caso las citadas indemnizaciones–, y además habrá que esperar a 2022 para volver a reducir otro bonus irregular obtenido con posterioridad.

También, y ahora en relación con la cuantía de la renta, desde 2011 el importe máximo

.....

1 La Ley también se remite a ciertos supuestos reglamentarios tasados que se consideran obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo, como las cantidades satisfechas por la empresa a los empleados con motivo del traslado a otro centro de trabajo por encima de los mínimos no sujetos a imposición, o las cantidades satisfechas por la empresa a los trabajadores por la resolución de mutuo acuerdo de la relación laboral.

2 Hasta 2014, la reducción era del 40% y por ello la imposición giraba sobre el 60% remanente.

reducible es de 300.000 euros en cómputo anual para todas las rentas irregulares; el exceso sobre esa cifra tributa íntegramente³. Y desde 2013, las rentas irregulares obtenidas por extinción de la relación laboral, común o especial, de la relación mercantil, o de ambas, que superen los 700.000 euros se ven afectadas además por un segundo límite –opera el menor–, en este caso sobre su cuantía total, límite que es la diferencia entre 1.000.000 euros y la renta obtenida, y que por ello será más pequeño cuanto mayor sea la renta; es así que no cabe reducción alguna si la indemnización pasa de 1.000.000 euros.

Por otra parte, a partir de 1 de agosto de 2014, se ha limitado a 180.000 euros la exención de las indemnizaciones por despido o cese del trabajador, reconocidas tradicionalmente hasta la cuantía que el empleador ha de satisfacer con carácter obligatorio de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

El problema no sólo se sitúa en la relevante carga tributaria que se asume por las citadas limitaciones al importe exento o al importe reducible, sino también en la ausencia de disposiciones transitorias que tengan en cuenta el tiempo transcurrido bajo un determinado régimen jurídico; ello provoca una evidente falta de equidad en el tratamiento de unos y otros contribuyentes. Por ejemplo, un empleado despedido el 31 de julio de 2014 que percibió una indemnización con arreglo al Estatuto de los Trabajadores superior 180.000 euros, pudo aplicar la exención por su total; mientras que si el despido se produjo el 1 de agosto –o en cualquier fecha posterior–, tributa el exceso sobre dicho importe⁴.

Se introduce así enorme inseguridad jurídica, quebrando de manera importante e imprevisible la planificación financiera de las familias, no sólo por los efectos hacia futuro de los cambios normativos –nos hemos llegado a habituar a la tremenda volatilidad de las normas tributarias, cuyos cambios llenan cualquier boletín oficial que se precie–, sino también en cuanto que se altera la renta –neta de impuestos– que razonablemente puede pensarse ya «ganada» en el pasado.

También en el ámbito de las rentas en especie se advierte la presencia de restricciones en lo tributario.

Resulta frecuente la percepción en especie de rentas del trabajo variables en forma de acciones de la empresa empleadora. La Ley del IRPF excluye de tributación la entrega a los tra-

.....

3 Por tanto, si el rendimiento del trabajo irregular ascendiera a 500.000 euros, los primeros 300.000 euros podrían reducirse en un 30% (90.000 euros), tributando el 70% restante (210.000 euros), mientras que los 200.000 euros de exceso sobre el límite de 300.000 euros tributarían en su integridad. La renta tras la reducción se elevaría a: 210.000 euros + 200.000 euros = 410.000 euros. En ausencia de límite la renta tributable sería del 70% de 500.000 euros, es decir, de 350.000 euros. En el caso de fraccionamiento de la renta irregular en varios años, si aun así se cumplen ciertas condiciones para seguir considerándola irregular, la Dirección General de Tributos admite en diversas consultas (como la CV0153-11 y otras siguientes) que el límite de 300.000 euros anuales se aplique aisladamente cada año sobre la fracción de renta percibida en el mismo y no sobre la renta total a percibir en el conjunto de años.

4 No se preocupa el legislador, como podría, de prorratear la indemnización obtenida tras esa fecha, distinguiendo la parte que se corresponde con el tiempo de trabajo anterior a agosto de 2014, que habría de quedar plenamente exenta, de la parte asociada al tiempo posterior a dicha fecha, que sí podría quedar acotada.

bajadores en activo, de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, de acciones o participaciones de la propia empresa o de otras empresas del grupo, en la parte que no exceda, para el conjunto de las entregadas a cada trabajador, de 12.000 euros anuales. De manera muy poco explicable técnicamente, desde 2015 la oferta de tales retribuciones ha de realizarse en las mismas condiciones para todos los trabajadores de la empresa, grupo o subgrupos de empresa, aunque cabe exigir una antigüedad mínima a los trabajadores, o reclamar que éstos tengan la condición de contribuyentes del IRPF (residentes fiscales en España).

3. ALGUNAS BUENAS NOTICIAS

Ahora en positivo, no puede dejar de mencionarse la exención en el IRPF de las rentas del trabajo realizado en el extranjero, hasta un máximo anual de 60.100 euros. Con relativa frecuencia, la retribución que percibe el empleado por sus desplazamientos al extranjero tiene la condición de variable, resultando asociada de manera específica al desplazamiento. En estos supuestos, su total importe quedará exento hasta el límite señalado.

Además, a la importante reducción de tipos impositivos operada en 2015 y 2016 se añade la modificación de la tributación de las *'stock options'* (opciones sobre acciones). Porque del reconocimiento a favor de los trabajadores de derechos de opción de compra sobre acciones o participaciones sociales derivan rendimientos del trabajo personal obtenidos en especie, en general imputables al período de ejercicio de los derechos, por el importe del descuento o ahorro que se obtiene en la adquisición. Para las rentas obtenidas de tal ejercicio, cuando son irregulares por transcurso de más de dos años desde la fecha de concesión de los derechos, se ha suprimido desde 2015 un absurdo y anacrónico tercer límite de reducción de rentas que afectaba únicamente a este producto retributivo.

4. EN ESPECIAL, CONSEJEROS Y ADMINISTRADORES

Mención final merecen las retribuciones de los administradores y miembros de consejos de administración, que con frecuencia tienen carácter variable. También tributan como rentas del trabajo personal, pero con algún impedimento para su acceso a ciertas ventajas fiscales. Por ejemplo, la Dirección General de Tributos entiende no apli-

cable a dicho colectivo la exención por trabajos efectivamente realizados en el extranjero; tampoco les es de aplicación la exención por entrega de acciones o participaciones de la empresa o grupo, sólo prevista en la Ley para «trabajadores en activo».

Nada obsta sin embargo a que las rentas de los administradores o consejeros, cumpliendo las condiciones exigibles a la generalidad de los contribuyentes para su calificación como irregulares, accedan a la reducción del 30%, también con los límites generales establecidos en la Ley del IRPF.

La doctrina del Tribunal Supremo en el ámbito laboral, en el sentido de que la relación mercantil de los administradores con la sociedad absorbe las funciones de alta dirección, conlleva que toda la renta obtenida en su caso por uno u otro concepto tributará como retribución de administrador. Ello conduce a exigir también –para la parte de renta que pudiera corresponder a la pura relación laboral–, los condicionamientos que la normativa mercantil establece para la retribución del administrador. En todo caso, esa concreta exigibilidad se ha aliviado relativamente a los efectos fiscales en la nueva Ley del Impuesto sobre Sociedades, a la vez que la Ley de Sociedades de Capital requiere a las entidades cotizadas la fijación en contrato específico de la retribución correspondiente a las funciones ejecutivas.

5. ALGUNAS CONCLUSIONES

Las rentas variables del trabajo viven malos tiempos en nuestro país. Determinadas actuaciones del pasado, censurables pero acotadas a ciertas compañías y entornos empresariales, han producido una sobreacción normativa en órdenes diversos, con efectos acumulados, perjudiciales para las retribuciones dependientes del cumplimiento de objetivos, y variables en general.

La normativa mercantil establece controles específicos para su autorización. Además, su cuantía tiende a limitarse por ley, como ya ocurre en el sector financiero⁵ y como algunos pretenden para la generalidad de nuestra economía. No se olvide además, que cuando la remuneración corresponde a un consejero ejecutivo, en virtud de dicha condición se asumen importantes responsabilidades, ampliadas en la Ley de Sociedades de Capital de

.....

5 Véase el artículo 34 («elementos variables de la remuneración») de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, y la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013.

manera expresa para las sociedades cotizadas desde la Ley 31/2014, pero con evidente efecto traslativo hacia entidades de menor tamaño.

En definitiva, en los últimos años se viene situando a nuestros empleados y directivos en un entorno de inflación de responsabilidades, limitación de retribuciones y empeoramiento relativo de su trato fiscal, ante la paulatina demolición de ciertas ventajas previstas para las rentas variables del trabajo; en un entorno global esa supresión ofrece además riesgos de deslocalización de nuestro capital humano.

La cuestión a dilucidar es si se desea facilitar a las empresas la gestión del talento a partir de herramientas retributivas vinculadas a la creación de valor, para recompensar más eficazmente y atraer a los mejores empleados y directivos. Porque, en última instancia, las normas tributarias deberían orientarse a la mejora de nuestra competitividad.

SALVADOR RUIZ GALLUD

Socio Director de Equipo Económico

salvadorruiz@equipoeconomico.com