

## Últimos días para adhesión

# RESOLUCIÓN DE DUDAS SOBRE LAS EXTINCIONES POR MUTUO ACUERDO DE PERSONAS CON 50 O MÁS AÑOS

### 144 Adhesiones recibidas a 6 días de la finalización del periodo de adhesión

Aunque estaban pendientes de resolver algunas dudas de forma oficial, el nivel de adhesiones ya se ha situado **cercano al 75%** del número máximo pactado.

**ADHESIONES A DESVINCULACIÓN MUTUO ACUERDO A 4/7/2013**

	ANDALUCÍA	BALEARES	CATALUÑA	LEVANTE	MADRID	TOTAL
CORE RED	26	30	0	38	0	<b>94</b>
CORE SSCC	3	28	5	5	2	<b>43</b>
NO CORE RED	3	0	0	3	1	<b>7</b>
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>58</b>	<b>5</b>	<b>46</b>	<b>3</b>	<b>144</b>

### Disponibilidad Plan de Pensiones a los 60 años

En base al Informe técnico de BMN sobre el posible cobro de la prestación de jubilación del Plan de Pensiones a los 60 años para aquellos empleados que se acojan al programa de extinción de mutuo acuerdo por ser mayores de 50 años, remitido a la RLT de la Comisión de Seguimiento, y que **adjuntamos en el presente Informativo (Anexo 1), dicha posibilidad es plenamente factible**, tanto en los/el plan de empleo, recogiendo el derecho de prestaciones expresamente a los partícipes en suspenso, como en la generalidad de los planes individuales **si media traslado de derechos consolidados por voluntad del partícipe en suspenso**.

Por tanto, en base a este criterio **-que es plenamente compartido por los expertos en materia de Previsión Social de COMFIA y CCOO-**, no existe duda alguna acerca de la capacidad de las personas con 50 o más años que extingan por mutuo acuerdo su relación laboral, de disponer de sus derechos consolidados en el Plan de Pensiones en el momento en que cumplan 60 años. **Esta opción, que en cualquier caso será a voluntad de la persona, podrá ejercitarla en el plan individual al que haya movilizad o libremente sus derechos consolidados o bien en el plan de pensiones de empleo unificado que se creará en BMN entre 2013 y 2014, en el que se incluiría esta posibilidad prevista legalmente.**

Aclarar también que en los planes individuales a los que pueden movilizarse los derechos consolidados, **generalmente resulta posible la disponibilidad del Plan incluso antes de los 60 años** (en este caso, a través de la contingencia de desempleo de larga duración, más allá de las prevenciones legales acerca de qué se considera como situación legal de desempleo).

### Tratamiento fiscal indemnización

En base al Informe técnico de BMN sobre el tratamiento tributario de las indemnizaciones por resolución de mutuo acuerdo de la relación laboral, remitido a la RLT de la Comisión de Seguimiento, y que **adjuntamos en el presente Informativo (Anexo 2)**, procede la **reducción del 40% de la indemnización percibida si ésta es satisfecha mediante un único pago**, de acuerdo con lo que al respecto recoge el artículo 11 del RIRPF. **No así si se percibe en forma de pagos fraccionados, como segunda opción del Acuerdo, durante 6 años máximo.**

**RECORDAMOS QUE DESDE CCOO OFRECEMOS UN ASESORAMIENTO PERSONALIZADO A QUIEN DESEE ESTIMACIONES DE CUANTÍAS INDEMNIZATORIAS E IMPACTO FISCAL.** Os dejamos algunos EJEMPLOS EXCLUSIVAMENTE A TÍTULO ORIENTATIVO, suponiendo 30 años de antigüedad y extinción a 1/1/2014:

Nacimiento	Salario anual	Indemnización (*)	Retención IRPF (**)	Indemnización neta (***)
30/06/1956	50.000	225.000	47.250	177.750
30/06/1956	60.000	247.640	54.481	193.159
30/06/1956	70.000	275.000	63.250	211.750
30/06/1957	50.000	230.000	48.300	181.700
30/06/1957	60.000	266.000	58.520	207.480
30/06/1957	70.000	275.000	63.250	211.750
30/06/1958	50.000	230.000	48.300	181.700
30/06/1958	60.000	266.000	58.520	207.480
30/06/1958	70.000	275.000	63.250	211.750

(\*).- Según interpretación que da la empresa al límite de 6 anualidades pactado.

(\*\*).- La retención se sitúa entre un 21% y un 23%.

(\*\*\*).- Hay que tener en cuenta el impacto fiscal final por encima de la retención y, obviamente, el pago del convenio especial con la SS (aprox. 11.000 €/anuales) para la base máxima de cotización (3.425,79 €)

## Cálculo edad ordinaria jubilación

Cuadro resumen de todos los periodos transitorios (Ley 27/2011 y RDL 5/2013)

Año	Periodos cotizados	Edad de jubilación	Periodo de cálculo	Años necesarios para 100% Base reguladora	Porcentaje Base reguladora
	Carrera completa de cotización		Número últimos años cotizados tomados en cuenta para el cálculo cuantía.		Primeros 15 años = 50%. Por cada mes adicional cotizado.
2013	35 años y 3 meses o más Menos de 35 años y 3 meses	65 años 65 años y 1 mes	16	35 años y 6 meses	del mes 1 al 163 = 0,21% del 164 al 246 = 0,19%
2014	35 años y 6 meses o más Menos de 35 años y 6 meses	65 años 65 años y 2 meses	17	35 años y 6 meses	del mes 1 al 163 = 0,21% del 164 al 246 = 0,19%
2015	35 años y 9 meses o más Menos de 35 años y 9 meses	65 años 65 años y 3 meses	18	35 años y 6 meses	del mes 1 al 163 = 0,21% del 164 al 246 = 0,19%
2016	36 o más Menos de 36	65 años 65 años y 4 meses	19	35 años y 6 meses	del mes 1 al 163 = 0,21% del 164 al 246 = 0,19%
2017	36 años y 3 meses o más Menos de 36 años y 3 meses	65 años 65 años y 5 meses	20	35 años y 6 meses	del mes 1 al 163 = 0,21% del 164 al 246 = 0,19%
2018	36 años y 6 meses o más Menos de 36 años y 6 meses	65 años 65 años y 6 meses	21	35 años y 6 meses	del mes 1 al 163 = 0,21% del 164 al 246 = 0,19%
2019	36 años y 9 meses o más Menos de 36 años y 9 meses	65 años 65 años y 8 meses	22	35 años y 6 meses	del mes 1 al 163 = 0,21% del 164 al 246 = 0,19%
2020	37 años o más Menos de 37 años	65 años 65 años y 10	23	36 años	del mes 1 al 106 = 0,21% del 107 al 252 = 0,19%
2021	37 años y 3 meses o más Menos de 37 años y 3 meses	65 años 66 años	24	36 años	del mes 1 al 106 = 0,21% del 107 al 252 = 0,19%
2022	37 años y 6 meses o más Menos de 37 años y 6 meses	65 años 66 años y 2 meses	25	36 años	del mes 1 al 106 = 0,21% del 107 al 252 = 0,19%
2023	37 años y 9 meses o más Menos de 37 años y 9 meses	65 años 66 años y 4 meses	25	36 años y 6 meses	del mes 1 al 49 = 0,21% del 50 al 258 = 0,19%
2024	38 años o más Menos de 38 años	65 años 66 años y 6 meses	25	36 años y 6 meses	del mes 1 al 49 = 0,21% del 50 al 258 = 0,19%
2025	38 años y 3 meses o más Menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 8 meses	25	36 años y 6 meses	del mes 1 al 49 = 0,21% del 50 al 258 = 0,19%
2026	38 años y 6 meses o más Menos de 38 años y 6 meses	65 años 66 años y 10	25	36 años y 6 meses	del mes 1 al 49 = 0,21% del 50 al 258 = 0,19%
Desde 2027	38 años y 6 meses o más Menos de 38 años y 6 meses	65 años 67 años	25	37 años	del mes 1 al 248 = 0,19% del 249 al 264 = 0,18%

La jubilación anticipada a los 63 años (o a los 63 años y pocos meses), o para expresarlo con mayor propiedad, la **anticipación de la edad de jubilación en 2 años con respecto a la edad exigida** está resumida en la web de la Seguridad Social. Recomendamos ver los siguientes enlaces:

[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/RegimenGeneral/Jub%20%20anticipada%20voluntaria%202013/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/RegimenGeneral/Jub%20%20anticipada%20voluntaria%202013/index.htm)  
[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/RegimenGeneral/Jubilacionordinaria/Requisitos/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/RegimenGeneral/Jubilacionordinaria/Requisitos/index.htm)

**En cualquier caso, te recomendamos que todas las dudas que tengas sobre este programa las consultes antes del día 10 con la Sección Sindical de CCOO ([grupobmn@comfia.ccoo.es](mailto:grupobmn@comfia.ccoo.es)) o con los delegados/as de CCOO de tu provincia.**

## ANEXO 1: INFORME TÉCNICO DE BMN SOBRE DISPONIBILIDAD DEL PLAN DE PENSIONES A LOS 60 AÑOS, REMITIDO A LA RLT DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

En relación al posible cobro de la prestación de jubilación a los 60 años para aquellos empleados que se acojan al programa de extinción de mutuo acuerdo por ser mayores de 50 años, una vez estudiado el asunto expongo a continuación mis opiniones sobre este asunto.

Lo primero que hay que decir es que los mismos pasarían a la situación de partícipes en suspenso de los Planes de Pensiones por lo que en dicho momento **todos ellos tienen la posibilidad u obligación (en el caso de Sa Nostra) de movilizar sus derechos consolidados a otro plan de pensiones individual.**

Esto es, con carácter general dicha movilización es una opción, pero en el caso del Plan de Empleo de Sa Nostra, **el artículo 10 a) del Reglamento del Plan de Pensiones de Sa Nostra** determina que el partícipe causará baja en el Plan "por extinción de la relación laboral con el promotor por causa diferente de las contingencias que dan derecho a prestación conforme a este Reglamento, **teniendo que procederse a la movilización de sus derechos consolidados a otro plan de pensiones**". Asimismo el mencionado artículo menciona que el plazo para proceder a tal movilización es de 12 meses.

Por tanto el hipotético derecho a cobro de la prestación de jubilación a los 60 años habría que verla para el colectivo de partícipes en suspenso y tanto en los Planes de Pensiones de Empleados como en la generalidad de los planes individuales. En todo caso, habida cuenta que el proceso de unificación está en curso se podría valorar la posibilidad de implementarlo dentro del nuevo Reglamento con independencia de las situaciones actuales preexistentes en cada plan de empleo, o en todos de forma alternativa exceptuando el de Sa Nostra que la solución está en la movilización al ser esta obligatoria.

Por lo que respecta a los planes individuales la generalidad que yo conozca recogen dicha posibilidad, por lo que cumpliendo los requisitos exigidos por la normativa, cualquier partícipe que movilice a otro plan tendría la posibilidad de acceder a esta opción, siempre en virtud de lo que recojan las Especificaciones de los citados planes de pensiones individuales.

La normativa que permite dicho cobro es la siguiente (**artículos del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones**) donde figuran los requisitos que con carácter general han de tener los partícipes para poder acceder a esta modalidad. Como requisito fundamental está el que no puedan optar a la jubilación y yo entiendo que aquí también entraría la jubilación anticipada. Esto es, si un señor se puede jubilar en el régimen de la seguridad social de forma anticipada no podría optar a esta opción:

### **ARTÍCULO 8. Anticipación de la prestación correspondiente a jubilación**

*1. Si las especificaciones del plan de pensiones lo prevén, podrá anticiparse la percepción de la prestación correspondiente a jubilación a partir de los 60 años de edad.*

*A tal efecto, será preciso que concurren en el partícipe las siguientes circunstancias:*

- a) Que haya cesado en toda actividad determinante del alta en la Seguridad Social, sin perjuicio de que, en su caso, continúe asimilado al alta en algún régimen de la Seguridad Social.*
- b) Que en el momento de solicitar la disposición anticipada no reúna todavía los requisitos para la obtención de la prestación de jubilación en el régimen de la Seguridad Social correspondiente.*

*No procederá el anticipo de la prestación regulado en este apartado en los supuestos en que no sea posible el acceso a la jubilación a los que se refiere el art. 7.a).2º*

*El artículo 7 a) 2º establece lo siguiente:*

*2º Cuando no sea posible el acceso de un partícipe a la jubilación, la contingencia se entenderá producida a partir de la edad ordinaria de jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social, en el momento en que el partícipe no ejerza o haya cesado en la actividad laboral o profesional, y no se encuentre cotizando para la contingencia de jubilación en ningún régimen de la Seguridad Social.*

**En los distintos reglamentos de los planes de empleo la situación es la siguiente:**

**Plan de Pensiones de Sa Nostra:** El artículo 41 efectivamente especifica la posibilidad del acceso a una prestación a los 60 años pero es cuando se cese en la entidad a dicha edad y no, en mi opinión, cuando el cese se haya producido con anterioridad y se llegue en condición de partícipe en suspenso a los 60 años, pues en estos casos hay que movilizar con carácter previo. El Reglamento de Sa Nostra no tiene ningún artículo relativo a prestaciones de partícipes en suspenso existiendo una mención genérica de tener derecho en su caso al cobro de los derechos consolidados.

**Plan de Pensiones de Granada:** El régimen de prestaciones para los partícipes en suspenso está recogido en el artículo 40 que lo supedita a que exista un reconocimiento de prestación por parte de la Seguridad Social. Para otorgar el derecho a la anticipación de la prestación de jubilación a los 60 años habría que mencionarlo expresamente.

**Plan de Pensiones de Murcia:** Al igual que en el caso anterior no se recoge esta posibilidad porque habría que mencionarla expresamente.

**Plan de Pensiones de Penedés:** En este caso el Reglamento recoge una definición genérica poco explícita, de tal forma que de forma adicional al reconocimiento de prestación de la Seguridad Social "también se entenderá producida la jubilación en los demás casos previstos en la normativa vigente de planes y fondos de pensiones". Aquí también sería prudente entiendo incorporar expresamente la opción.

**En resumen entiendo que dicha posibilidad es factible, tanto en los/el plan de empleo recogiendo el derecho de prestaciones expresamente a los partícipes en suspenso, como en la generalidad de los planes individuales si media traslado de derechos consolidados por voluntad del partícipe en suspenso.**

Eso sí, se ha de cumplir con los requisitos que figuran en la normativa que son los mencionados:

- Que no exista actividad, si pudiendo existir cotizaciones al convenio especial al ser éste un régimen asimilado al alta.
- Que no se pueda optar a la fecha de petición a una prestación de jubilación por parte de la Seguridad Social, entiendo que incluso anticipada. Esto es, si se puede optar a una prestación de jubilación anticipada, la Gestora no reconocería este derecho, al ser un derecho excepcional y por poder el trabajador jubilarse, lo cual conllevaría el derecho al cobro por jubilación.
- Que el trabajador cumpla los requisitos de poder jubilarse a la edad ordinaria de jubilación, pues si no los tiene no podría optar tampoco a la anticipación y debería esperar a dicha edad ordinaria para poder cobrar sus derechos consolidados.

## ANEXO 2: INFORME TÉCNICO BMN SOBRE EL TRATAMIENTO TRIBUTARIO DE LAS INDEMNIZACIONES POR RESOLUCIÓN DE MUTUO ACUERDO DE LA RELACIÓN LABORAL, REMITIDO A LA RLT DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La regulación del tratamiento tributario correspondiente a las indemnizaciones por la resolución de mutuo acuerdo de la relación laboral, entre empresario y trabajador, aparece recogida en los artículos 17 y 18 de la Ley 35/2006, de 28 noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (LIRPF) y en el artículo 11 del Reglamento del Impuesto (RIRPF).

El 17 de la LIRPF establece que “*se considerarán rendimientos íntegros del trabajo todas las contraprestaciones o utilidades, cualquiera que sea su denominación o naturaleza, dinerarias o en especie, que deriven, directa o indirectamente, del trabajo personal o de la relación laboral o estatutaria y no tengan el carácter de rendimientos de actividades económicas*”. Así pues, no existe duda de la consideración de la indemnización que nos ocupa como un rendimiento del trabajo sometido a imposición, toda vez que no resulta de aplicación la exención existente para las indemnizaciones derivadas de la resolución de la relación laboral por causa de despido o cese del trabajador, en la cuantía establecida con carácter obligatorio por el Estatuto de los Trabajadores (artículo 7.e LIRPF).

Por su parte, el artículo 18.2 de la LIRPF establece una reducción del 40% para aquellos rendimientos “*que tengan un periodo de generación superior a dos años y que no se obtengan de forma periódica o recurrente, así como aquellos que se califiquen reglamentariamente como obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo*”. Más adelante, el mismo precepto, establece un límite de 300.000 euros al que puede serle aplicable la reducción del 40% indicada.

A primera vista, podemos observar que existen dos tipos de rendimientos susceptibles de quedar amparados por la reducción:

- Aquéllos que se hayan generado en un lapso de tiempo superior a dos años y que además no se obtengan de forma periódica o recurrente (p.e.: Un premio de jubilación recogido en convenio colectivo).
- Aquéllos otros que reglamentariamente se califiquen como obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo.

En el caso que nos ocupa, relativo a una indemnización pactada de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, que no tiene por causa un derecho del trabajador nacido originariamente de la Ley o del Convenio Colectivo, la Dirección General de Tributos tiene reiteradamente establecido que ese derecho surge *ex novo*, como consecuencia del pacto resolutorio entre la empresa y el trabajador, y por ello entiende que la indemnización no se ha ido generando a lo largo del tiempo, aunque en dicho pacto se tome en consideración la antigüedad del trabajador. Este criterio, a día de hoy, no ha sido desvirtuado por las resoluciones de los Tribunales de Justicia que conocemos.

No obstante, sí ha entendido la Dirección General de Tributos que este tipo de indemnizaciones pueden gozar de la reducción del 40%, cuando son satisfechas mediante un único pago, de acuerdo con lo que al respecto recoge el artículo 11 del RIRPF, que literalmente dispone:

“A efectos de la aplicación de la reducción prevista en el artículo 18.2 de la Ley del Impuesto, se consideran rendimientos del trabajo obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo, exclusivamente, los siguientes, **cuando se imputen en un único periodo impositivo**:

...

f) Cantidades satisfechas por la empresa a los trabajadores por la **resolución de mutuo acuerdo** de la relación laboral.

...”

Así, pues, la doctrina emanada de la Dirección General de Tributos no se aparta de la literalidad del precepto transcrito, por lo que nos parece que no existe margen para defender la reducción del 40%, con el grado de seguridad jurídica exigible en este tipo de operaciones. A título de ejemplo, se adjunta una resolución de la Dirección General de Tributos, de fecha 18 de junio de 2010, en la que se indica que no existe exención, y que es posible la reducción cuando haya pago único.

Por tanto, si consideramos que el acuerdo alcanzado es claramente de resolución del vínculo laboral por “mutuo acuerdo”, sólo podrá aplicarse la reducción en los supuestos de pago único.

Esta es nuestra opinión, que sometemos a cualquier otra mejor fundada en Derecho.

DEPARTAMENTO FISCAL BMN.  
Madrid, junio de 2013.

**NUM-CONSULTA:** V1372-10

**ORGANO:** SG de Impuestos sobre la Renta de las Personas Físicas  
**FECHA-SALIDA:** 18/06/2010

**NORMATIVA:** LIRPF Ley 35/2006, Art. 7-e); RIRPF RD 439/2007, Art. 11-1-f)

**DESCRIPCION-HECHOS:** Extinción de la relación laboral por mutuo acuerdo entre las partes.

**CUESTION-PLANTEADA:** Aplicación de la reducción del 40% sobre la indemnización que se satisface al trabajador.

**CONTESTACION-COMPLETA:**

*Las cantidades percibidas en concepto de indemnización por extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo tendrá para el trabajador la consideración de rendimientos íntegros del trabajo, de acuerdo con el artículo 17 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio (BOE del día 29), en adelante LIRPF.*

*El artículo 7.e) de la LIRPF declara exentas “Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador, en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato.”*

*Dicha letra añade que “Cuando se extinga el contrato de trabajo con anterioridad al acto de conciliación, estarán exentas las indemnizaciones por despido que no excedan de la que hubiera correspondido en el caso de que éste hubiera sido declarado improcedente, y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas.”*

*Tratándose de una compensación por resolución de mutuo acuerdo de una relación laboral, no se encontraría comprendida en ninguno de los supuestos para los que se prevé la exención, si bien podrá resultarle de aplicación la reducción del 40 por ciento prevista para los rendimientos del trabajo obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo establecidos reglamentariamente a que se refiere el artículo 18.2 de la Ley del Impuesto y desarrollada en el artículo 11 del Reglamento del Impuesto, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo (BOE de 31 de marzo), cuya letra f) establece la aplicación de dicha reducción a las “cantidades satisfechas por la empresa a los trabajadores por la resolución de mutuo acuerdo de la relación laboral.”, cuando se imputen en un único periodo impositivo.*

*Lo que comunico a Vd. con efectos vinculantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 89 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.*