

BÉLGICA

EL TRATAMIENTO FISCAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS INDEMNIZACIONES DERIVADAS DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO¹⁷

Las indemnizaciones ordinarias de ruptura del contrato de trabajo

Seguridad Social

La normativa belga considera sujetas a cotización las indemnizaciones percibidas por los trabajadores por alguno de los siguientes motivos:

- Ruptura irregular del contrato de trabajo por parte del empleador
- Ruptura unilateral del contrato de trabajo por los delegados de personal
- Ruptura unilateral del contrato de trabajo por los delegados sindicales
- Extinción del contrato de trabajo de común acuerdo entre las partes

En el caso de “ruptura irregular del contrato de trabajo por parte del empleador”, se incluyen las indemnizaciones abonadas por el empleador en los supuestos de incumplimiento del plazo de preaviso de extinción del contrato y las derivadas de la extinción de los contratos de duración determinada a instancia del empleador antes del término de su vigencia. En definitiva, por lo que se refiere a su inclusión o no en las bases de cotización a la Seguridad Social, el principio general aplicable a las indemnizaciones percibidas por el trabajador con ocasión de la extinción de su contrato de trabajo es que se encuentran sujetas a cotización.

Además de lo anterior, a partir del 1 de enero de 2014, el empleador debe pagar una “cotización especial de compensación” por la indemnizaciones de extinción del contrato cuando la retribución anual del trabajador afectado es igual o superior a 44.509 euros. Esta cotización especial es aplicable exclusivamente a las indemnizaciones de extinción del contrato que traigan su causa en los siguientes supuestos: a) el empleador extingue un contrato indefinido sin preaviso o con un preaviso insuficiente; b) el empleador extingue un contrato de duración determinada antes del término de su vigencia; c) el empleador extingue un contrato para obra o servicio determinado antes de la conclusión de la obra o el servicio; d) el contrato se extingue de común acuerdo entre las partes mediante el pago de una indemnización convenida.

Esta cotización especial de compensación sólo se calcula sobre la parte de la indemnización correspondiente a los servicios prestados a partir de la fecha de entrada en vigor de la norma, es decir, el 1 de enero de 2014. El porcentaje de cotización depende del salario anual del trabajador: el 1% si está comprendido entre 44.509€ y 54.508€, el 2% si está entre 54.509€ y 64.509€ y el 3% si es superior a 64.509€.

Fiscalidad

Las indemnizaciones ordinarias obtenidas por el trabajador como consecuencia de la extinción de su contrato de trabajo constituyen ingresos profesionales sujetos a tributación, con independencia de la denominación que las partes les hayan dado. Constituyen una reparación de los daños y perjuicios causados por la ruptura del contrato de trabajo

¹⁷ Fuente: Revista jurídica “Orientations” Número 10 – Diciembre 2014

Las indemnizaciones compensatorias del despido abonadas por la ONEM

Se trata de indemnizaciones abonadas por la Oficina Nacional de Empleo para compensar la pérdida sufrida por los trabajadores como consecuencia de la entrada en vigor de las normas reguladoras del denominado estatuto único de obreros y empleados en lo que se refiere a los plazos de preaviso de extinción del contrato.

Seguridad Social

Estas indemnizaciones están excluidas de cotización a la Seguridad Social

Fiscalidad

Asimismo, desde el punto de vista de su fiscalidad, estas indemnizaciones constituyen ingresos exentos de tributación.

Las indemnizaciones debidas a determinadas categorías de trabajadores protegidos

Diversas disposiciones legales otorgan a determinadas categorías de trabajadores una protección especial contra el despido. Estas disposiciones prohíben extinguir el contrato de trabajo de estos trabajadores durante el periodo legal de protección por algún motivo inherente al ejercicio de la función que da origen a aquélla. Por lo tanto, el empleador deberá abonar una indemnización a tanto alzado si extingue el contrato del trabajador protegido durante el periodo de protección. Los principales trabajadores que tienen la condición de protegidos son los siguientes: las mujeres embarazadas, los beneficiarios de un permiso de paternidad o de adopción, los trabajadores que reivindican igualdad de trato o de retribución entre hombres y mujeres, los empleados que son víctimas de violencia o de acoso moral o sexual en el trabajo, los beneficiarios de un permiso de estudios pagado, los trabajadores que disfrutan de una situación de "crédito de tiempo", los trabajadores víctimas de discriminación, los trabajadores que desempeñan determinadas funciones en la empresa, tales como miembros de un comité de empresa, de un comité de prevención de riesgos laborales y los delegados sindicales.

Seguridad Social

Estas indemnizaciones están exentas de cotización a la Seguridad Social, a excepción de las recibidas por los delegados sindicales, los delegados del personal en el comité de empresa y los delegados del personal de los comités de prevención de riesgos laborales.

Fiscalidad

Desde el punto de vista fiscal, a diferencia del régimen de cotización aplicable, estas indemnizaciones están sujetas a tributación sin ningún tipo de excepción en cuanto al beneficiario de las mismas. Por lo tanto, también tributan las percibidas por los delegados sindicales y los diferentes delegados del personal.

Las indemnizaciones de "no concurrencia" después de la extinción del contrato

La cláusula de no concurrencia pactada en el contrato de trabajo prohíbe al trabajador, una vez que éste se ha extinguido, la realización de actividades similares a las realizadas para el anterior empleador, sea mediante la explotación de una empresa personal o mediante una relación laboral con un nuevo empleador de la competencia, de manera que pueda ocasionarse algún tipo de perjuicio económico al antiguo empleador.

Para que la cláusula de “no concurrencia” tenga validez debe cumplir las siguientes condiciones: a) sólo puede aplicarse a trabajadores cuya retribución sea superior a una cantidad determinada; b) debe figurar por escrito; c) debe referirse exclusivamente a la prohibición de realizar actividades similares a las realizadas durante la ejecución del contrato de trabajo extinguido; d) debe limitarse geográficamente y, en todo caso, no puede exceder del territorio de Bélgica; e) su duración no puede ser superior a 12 meses desde la extinción del contrato; y f) debe prever el pago al trabajador de una indemnización compensatoria única a tanto alzado a cargo del empleador. En caso de que el trabajador incumpla las obligaciones derivadas de la cláusula de “no concurrencia”, debe devolver al empleador la indemnización recibida y abonarle, además, una suma equivalente en concepto de daños y perjuicios.

Seguridad Social

El real decreto de 24 de septiembre de 2013 establece que están sujetas a cotización las indemnizaciones por cláusulas de “no concurrencia” suscritas durante la vigencia de la relación laboral que hayan sido abonadas al finalizar ésta o durante los 12 meses siguientes a la extinción del contrato de trabajo.

Fiscalidad

La normativa fiscal considera que las indemnizaciones por cláusulas de no concurrencia para después de extinguido el contrato de trabajo constituyen ingresos sujetos a tributación.

Las indemnizaciones de evicción

Este tipo de indemnizaciones son específicas de la relación laboral de los representantes de comercio. Se perciben por estos trabajadores al finalizar su contrato de trabajo siempre y cuando hayan aportado una cartera de clientes, a menos que el empleador acredite que el representante de comercio no va a sufrir ningún tipo de perjuicio. Además, para el nacimiento de este derecho es necesario que el representante tenga un año de antigüedad en la empresa.

Seguridad Social

A partir del 1 de octubre de 2013, todas las indemnizaciones de evicción pagadas a los representantes de comercio están sujetas a cotización a la Seguridad Social.

Fiscalidad

Pagada a raíz de la extinción de su contrato de trabajo y estrechamente vinculada a la actividad profesional realizada por el representante de comercio, la indemnización de evicción constituye un ingreso sujeto a tributación.

Las indemnizaciones por daños morales previstas en el contrato

Seguridad Social

El tratamiento de Seguridad Social de este tipo de indemnizaciones es bastante controvertido jurídicamente. La Oficina Nacional de Seguridad Social considera, con carácter general, que estas indemnizaciones responden al concepto de remuneración en los términos establecidos por el artículo 2 de la ley de 12 de abril de 1965 y que son, por lo tanto, cotizables.

Fiscalidad

El Servicio Público de Finanzas ha adoptado también una posición restrictiva en relación con estas indemnizaciones, considerándolas tributables por cuanto derivan directamente de la relación del trabajo entre las partes.

Las indemnizaciones previstas en el CCT nº 109 sobre motivación del despido

El CCT nº 109, que entró en vigor el 1 de abril de 2014, ha introducido el derecho de los trabajadores despedidos a conocer los motivos concretos de su despido. En consonancia con lo anterior, establece la indemnización debida por el empleador al trabajador en caso de incumplimiento de la anterior obligación, que asciende a una cantidad equivalente a dos semanas de retribución. Asimismo, el CCT nº 109 prevé el pago por el empleador de una indemnización de 3 a 17 semanas de remuneración en caso de despido manifiestamente injustificado. Tiene esta consideración el despido de un trabajador con contrato de duración indefinida que se fundamente en motivos ajenos a la aptitud o la conducta del trabajador o que no tenga nada que ver con las necesidades de funcionamiento de la empresa, del negocio o del servicio, y que no habría sido decidido por un empleador normal y razonable.

Seguridad Social

Las indemnizaciones derivadas de la falta de motivación del despido se encuentran excluidas de cotización. Por lo que se refiere a las indemnizaciones por despidos manifiestamente injustificados, sólo están excluidas de cotización si han sido fijadas por una decisión judicial o por conciliación alcanzada entre las partes en sede judicial.

Fiscalidad

En cuanto a la indemnización por falta de comunicación de los motivos del despido, la legislación fiscal vigente no contiene ninguna previsión específica al efecto sobre su tratamiento. En opinión del Consejo Nacional del Trabajo, esta indemnización debe ser considerada como una indemnización en beneficio del trabajador cuando el empleador no cumple sus obligaciones reglamentarias y, por lo tanto, debe estar excluida de tributación. Una conclusión similar a la anterior sería aplicable a la indemnización que tiene su origen en un despido manifiestamente injustificado.

Las indemnizaciones derivadas de despidos colectivos (CCT nº 10)

El convenio colectivo de trabajo interprofesional nº 10 prevé la obligación empresarial de pago de una indemnización a favor de los trabajadores afectados por un despido colectivo, es decir, el derivado de motivos económicos y técnicos.

Seguridad Social

Desde el 1 de octubre de 2013, las indemnizaciones recibidas como consecuencia de un despido colectivo no son consideradas como parte de la remuneración del trabajador y, por lo tanto, están excluidas de cotización a la Seguridad Social.

Fiscalidad

Por el contrario, desde el punto de vista fiscal, estas indemnizaciones se encuentran sujetas a tributación.

La indemnización por cierre de la empresa

El denominado “Fondo de indemnización de los trabajadores despedidos en caso de cierre de empresas” es un fondo constituido en el ámbito de la ONEM. La principal misión de este fondo consiste en indemnizar a los trabajadores que se han visto afectados por el cierre de su empresa. La indemnización por cierre de empresa se concede a los trabajadores que reúnan las condiciones siguientes: haber sido despedido durante los 12 (obreros) o 18 meses (empleados) anteriores al cierre o durante los 12 siguientes, tener al menos 1 año de antigüedad en la empresa y tener un contrato por tiempo indefinido. El importe de la indemnización depende de la edad del trabajador despedido (mayor o menor de 45 años) y del número de años de antigüedad en la empresa.

Seguridad Social

El decreto de 28 de noviembre de 1969 establece que las indemnizaciones por cierre de empresa no están sujetas a cotización de Seguridad Social.

Fiscalidad

Por el contrario, desde el punto de vista fiscal, estas indemnizaciones constituyen ingresos sujetos a tributación en virtud de lo dispuesto en el artículo 31 del Código de los impuestos sobre la renta de 1992.

Las indemnizaciones de “seguridad de empleo”

Las denominadas “cláusulas de seguridad de empleo” forman parte, en ocasiones, de los convenios colectivos de trabajo sectoriales, de empresa e, incluso, de los contratos individuales de trabajo. Con carácter general, este tipo de cláusulas tienen como finalidad restringir la facultad empresarial de despedir a sus trabajadores. Mediante este tipo de cláusulas se pueden establecer las siguientes condiciones: un periodo mínimo de ocupación en la empresa, un mayor plazo de preaviso en caso de extinción del contrato, un procedimiento especial para proceder al despido. El incumplimiento de esta cláusula por parte del empleador da lugar al pago a favor del trabajador de la indemnización de seguridad o estabilidad en el empleo.

Seguridad Social

La ONSS estima que estas indemnizaciones están sujetas a cotización de Seguridad Social. Sin embargo, la jurisprudencia no ha seguido siempre este punto de vista jurídico. En este sentido, una sentencia del Tribunal de Trabajo de Bruselas de fecha 10 de mayo de 2010 señaló que esta indemnización no era equiparable a la indemnización compensatoria de la falta de preaviso en la extinción del contrato y que, en consecuencia, estaba excluida de cotización.

Fiscalidad

Desde el punto de vista fiscal existe una controversia similar. El Servicio Público Federal de Finanzas considera que esta indemnización está sujeta a tributación. Sin embargo, una parte de la doctrina y de la jurisprudencia no comparte esta interpretación y considera que está excluida de tributación.

Las indemnizaciones de reciclaje en caso de reestructuración de la empresa

Estas indemnizaciones son pagadas por las empresas en reestructuración a los trabajadores afectados por la misma que figuren inscritos en una célula de empleo y que, en

la fecha de anuncio del despido colectivo, tengan al menos un año de antigüedad en la empresa.

Seguridad Social

Estas indemnizaciones se encuentran sujetas a cotización de Seguridad Social

Fiscalidad

Las indemnizaciones de reciclaje se consideran tributables en virtud de lo dispuesto en el artículo 31 del Código del impuesto sobre la renta de 1992.

Cuadro resumen

TIPO DE INDEMNIZACION	SEGURIDAD SOCIAL	FISCALIDAD
Indemnización ordinaria por extinción del contrato	Sujeta a cotización	Sujeta a tributación
Indemnización compensatoria a cargo de la ONEM	Exenta de cotización	Exenta de tributación
Indemnización a favor de trabajadores protegidos frente al despido	Exenta de cotización	Sujeta a tributación
Indemnización de no concurrencia y de no contratación otros trabajadores	Sujeta a cotización	Sujeta a tributación
Indemnización de evicción	Sujeta a cotización	Sujeta a tributación
Indemnización por daños morales	Sujeta o exenta en función de cada caso	Sujeta a tributación
Indemnización sobre motivación del despido (artículo 9 CCT n° 109 – despido manifiestamente injustificado)	Exenta de cotización si fijada por decisión judicial o por acuerdo en sede judicial	Exenta de tributación (pendiente de confirmar)
Indemnización sobre motivación del despido (artículo 7 CCT n° 109 – despido sin motivación)	Exenta de cotización	Exenta de tributación (pendiente de confirmar)
Indemnización por despido colectivo	Sujeta a cotización, salvo si es abonada como complemento de las prestaciones de desempleo	Sujeta a tributación
Indemnización por cierre de empresa	Exenta de cotización	Sujeta a tributación
Indemnización de seguridad del empleo	Sujeta a cotización	Sujeta a tributación
Indemnización de reclasificación por reestructuraciones de empresa	Sujeta a cotización	Sujeta a tributación