



**MINISTERIO DE HACIENDA**  
**REGISTRO AUXILIAR D.G. TRIBUTOS**  
**SALIDA**

**Nº de Registro:** 000856-20

**Nº Consulta/Informe:** V0323-20

**Fecha:** 11/02/2020

**Destinatario:**

CONFEDERACIÓN DE CENTROS AUTÓNOMOS DE ENSEÑANZA DE



MINISTERIO  
DE HACIENDA  
DIRECCIÓN GENERAL DE TRIBUTOS

<b>CONSULTA VINCULANTE</b>	
<b>Referencia:</b>	1098-19
<b>Nº CONSULTA:</b>	
<b>Nº REGISTRO:</b>	003551-19
<b>SUBDIRECCIÓN:</b>	01

**CONSULTANTE  
(nombre o razón social)**

Confederació de Centres Autònoms d'Ensenyament de Catalunya; Agrupació Escolar Catalana; Federació Catalana de Centres D'Ensenyament, Associació Professional Serveis Educatius de Catalunya; Federació D'Ensenyament de la Unió Sindical Obrera de Catalunya; UGT y CCOO.

**(domicilio)**

Calle Pau Claris nº 162, 2º, 2ª  
08037 Barcelona

**CONCEPTO IMPOSITIVO**

IRPF. Rendimientos del trabajo. Reducción 30%

**NORMATIVA**

Ley 35/2006, art. 18

**DESCRIPCIÓN SUCINTA DE HECHOS:**

El XI Convenio colectivo autonómico de la enseñanza privada de Cataluña sostenida total o parcialmente con fondos públicos recoge en su artículo 73 el pago del llamado premio de fidelidad para determinados trabajadores, así como sustitución (por extinción) mediante una paga compensatoria para otros empleados.

**CUESTIÓN PLANTEADA:**

Aplicación a las referidas retribuciones previstas en el convenio colectivo de 2019 de la reducción del 30% establecida en el artículo 18 de la Ley del Impuesto.

Nº REGISTRO: 003551-19

2

## CONTESTACIÓN:

Para analizar el asunto planteado se hace necesario acudir a la regulación del premio de fidelidad y su compensación objeto de consulta. Así, el artículo 73 del XI Convenio colectivo autonómico de la enseñanza privada de Cataluña sostenida total o parcialmente con fondos públicos (publicado en el DOGC de 21 de marzo de 2019 y vigente desde el 1 de enero del mismo año) establece en lo que aquí interesa lo siguiente:

*“Artículo 73. Premio de fidelidad para el personal de administración y servicios generales y paga compensatoria por la supresión del premio fidelidad para el resto de personal.*

### *Preámbulo*

*El premio de fidelidad, también conocido como de permanencia, consistía, para los trabajadores de 55 o más años de edad, en la percepción en un solo acto de una cantidad equivalente a tres mensualidades por los primeros 15 años de servicio y una mensualidad más, de igual importe, por cada cinco años vencidos que excedan los 15 primeros en el momento de hacer la petición de cobro.*

*Este concepto salarial, denominado premio de jubilación hasta el año 2000, ha formado parte de las diferentes ordenanzas laborales y Convenios colectivos del sector desde la década de los años 70 del siglo pasado. Cuando por aplicación de la normativa reguladora de los conciertos educativos se instaura el sistema del pago delegado, los trabajadores que están incluidos perciben este importe a través de ese sistema.*

*(...)*

*Así, las dos partes, por unanimidad, acuerdan, en el marco de lo establecido en el artículo 86.2 del Estatuto de los trabajadores, modificar, dando un nuevo redactado, al artículo 73 del Convenio colectivo, con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso alcanzado en la Disposición transitoria primera del X Convenio colectivo autonómico de la enseñanza privada de Cataluña sostenida total o parcialmente con fondos públicos.*

*(...)*

*Artículo 73. Apartado 1. Personal de administración (grupo 2, subgrupo 2 del artículo 8 del convenio i grupo 2 del Anexo 4) y personal de servicios generales (grupo 2, subgrupo 3 del artículo 8 y grupo 3 del Anexo 4)*

*Los trabajadores que pertenecen a las categorías de personal de administración y servicios generales indicadas tendrán derecho a un premio de fidelidad o permanencia a partir del momento en que tengan un mínimo de 15 años en la empresa y hayan cumplido un mínimo de 55 años de edad.*

*(...)*

*Artículo 73. Apartado 2. Personal del resto de grupos y categorías*

*2.1. Como compensación a la inaplicación del premio de fidelidad regulado en el X Convenio colectivo autonómico de la enseñanza privada de Cataluña sostenida total o parcialmente con*

Nº REGISTRO: 003551-19

3

*fondos públicos y a la extinción de este premio para este colectivo, los trabajadores incluidos en este grupo percibirán una paga compensatoria calculada de forma proporcional a su permanencia en el sistema hasta el 31/12/2018 y diferenciada según el nivel educativo en que se impartía docencia y la categoría profesional, de acuerdo con los criterios y importes que figuran en la Disposición adicional quinta y en el anexo 6, que están calculados a jornada completa y que se deberán abonar de forma proporcional en caso de jornadas a tiempo parcial.*

*(...)*

Por su parte, en la disposición adicional quinta del Convenio se recoge la siguiente regulación de la paga compensatoria por la extinción del premio de fidelidad para el personal del apartado 2 del artículo 73:

*“1. Personal afectado por la extinción y con derecho a la paga compensatoria*

*(...)*

*2. Liquidación del premio, importes, condiciones y situaciones especiales de devengo*

*2.1. El personal afectado por la extinción que acredite un mínimo de 10 años de antigüedad en la empresa percibirá un importe en concepto de paga compensatoria de acuerdo con las tablas que se especifican en el anexo 6.*

*En dichas tablas se especifican, por las diferentes agrupaciones profesionales y de acuerdo con el número de quinquenios devengados, el importe a liquidar según las etapas o niveles educativos donde se está prestando servicio.*

*2.2. Este importe, que se fija en fecha 31/12/2018, es una cantidad única, no revalorizable y se entiende referido a la jornada completa, por lo que el personal a tiempo parcial recibirá la parte proporcional correspondiente a las horas de jornada que esté realizando, salvo en el caso de encontrarse en los supuestos de jubilación parcial o de reducción de jornada por cuidado de hijo o familiar de hasta segundo grado, en el que se tendrá como referencia la jornada realizada en el momento inmediatamente anterior al paso a estas circunstancias aplicando los criterios de proporcionalidad según la dedicación en los diferentes niveles educativos, en su caso durante el año inmediatamente anterior a la reducción.*

*(...)*

*5. Solicitud: el personal afectado, o sus herederos en caso de defunción, bien directamente o bien a través de la representación legal de los trabajadores, deberá solicitar la liquidación de los importes dentro de un plazo máximo de 12 meses a partir de la publicación de este acuerdo en el DOGC. Transcurrido este plazo sin haber pedido el importe, se entenderá que se renuncia a esta liquidación.*

*Cuando los centros reciban las solicitudes, y una vez comprobado el requisito de antigüedad, asumirán el compromiso de pago del importe al que tiene derecho el trabajador y le comunicarán por escrito una previsión del calendario de abono, sin perjuicio de que aquellos establezcan la periodificación del pago conforme se prevé en el apartado 3 de esta Disposición adicional. De esta comunicación se entregará copia a la representación legal de los trabajadores.*

Nº REGISTRO: 003551-19

4

(...)

En primer lugar, en lo que se refiere a la calificación del premio de fidelidad y de la paga compensatoria, la calificación de ambas no puede ser otra que la de rendimientos del trabajo, pues responden al concepto que de estos rendimientos recoge la Ley del Impuesto —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 su artículo 17.1:

*“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”.*

Partiendo de esta calificación, y no existiendo ningún precepto legal que pudiera amparar su exención, el asunto se concreta en determinar si a dichos importes se les puede aplicar la reducción del 30 por 100 que el artículo 18.2 de la Ley del Impuesto establece para determinados rendimientos íntegros del trabajo (distintos de los previstos en su artículo 17.2.a) *“que tengan un período de generación superior a dos años, así como aquellos que se califiquen reglamentariamente como obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo, cuando, en ambos casos, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo siguiente, se imputen en un único período impositivo.*

(...)

*No obstante, esta reducción no resultará de aplicación a los rendimientos que tengan un período de generación superior a dos años cuando, en el plazo de los cinco períodos impositivos anteriores a aquél en el que resulten exigibles, el contribuyente hubiera obtenido otros rendimientos con período de generación superior a dos años, a los que hubiera aplicado la reducción prevista en este apartado.*

*La cuantía del rendimiento íntegro a que se refiere este apartado sobre la que se aplicará la citada reducción no podrá superar el importe de 300.000 euros anuales.*

(...)

Descartada la calificación de ambos importes como rendimientos obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo (pues no se corresponden con ninguno de los supuestos a los que el artículo 12 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, otorga tal calificación), la única posibilidad —a efectos de la aplicación de la reducción— será desde la consideración de la existencia de un período de un período de generación superior a dos años.

Respecto a la existencia de dicho período, procede señalar que para su apreciación el criterio que viene manteniendo este Centro exige la vinculación del propio rendimiento con una antigüedad en la empresa (como mínimo) por ese período y que el convenio colectivo, acuerdo, pacto o contrato en el que se haya establecido el rendimiento —incluyendo sus requisitos de antigüedad— supere también el período de dos años exigido por la normativa del impuesto. Cumpliéndose esa doble condición se entiende que el período de generación del rendimiento es superior a dos años.

Nº REGISTRO: 003551-19

5

En relación con el cómputo del período superior a dos años respecto al convenio colectivo, acuerdo, pacto o contrato que recoja el rendimiento, este Centro ha venido considerando (consultas nº V0377-11, V2913-14, V2175-15 y V1062-16, entre otras) que si los convenios anteriores ya incluían en su articulado y con la misma redacción el rendimiento, el inicio del cómputo procedía retrotraerlo hasta su origen (el primer convenio que lo incluyese), a efectos de determinar el cumplimiento del requisito de que el convenio colectivo, acuerdo, pacto o contrato en el que se haya establecido supere el período de dos años exigido por la normativa del Impuesto. En este punto, procede reproducir aquí lo expresado en la contestación vinculante V1062-16 antes citada:

*“En el presente caso, la gratificación por antigüedad recogida en el vigente convenio colectivo no se configura exactamente igual a la existente en anteriores convenios al adaptarse a la nueva realidad socio-laboral de la empresa. Ahora bien, conceptualmente, no se está estableciendo “ex novo” una retribución, no se trata de una gratificación de nueva creación sino que es una mera adaptación de la ya existente en anteriores convenios a unas vidas laborales más cortas, no aumentándose su cuantía global y readaptándose los plazos a ese acortamiento de la vida laboral, pero superándose siempre el plazo de dos años que determina la aplicación de la reducción, por lo que en este contexto de negociación colectiva y atendiendo a las condiciones anteriormente señaladas, sí cabe entender que se cumple la doble condición antes indicada y, por tanto, existe un período de generación superior a dos años”.*

En lo que se refiere al premio de fidelidad, concurre la primera de las condiciones (vinculación del propio rendimiento con una antigüedad en la empresa, como mínimo, por un periodo de 15 años). Asimismo, se cumple la segunda de las condiciones, ya que, si bien el premio de fidelidad se regula en un convenio aprobado en el año 2019, existe una correspondencia entre el premio de fidelidad que recogía el anterior convenio, firmado en 2013 (no se han aportado convenios anteriores a éste), y el establecido en el convenio actual, por lo que no se considera establecido “ex novo” como consecuencia del convenio colectivo suscrito en 2019.

En lo que respecta a la paga compensatoria, al igual que en la situación expresada en el párrafo transcrito, en el presente caso, la paga compensatoria no se corresponde exactamente con el premio de fidelidad al que sustituye por extinción y que se recogía en convenios anteriores. Ahora bien, conceptualmente, no se está estableciendo “ex novo” una retribución, no se trata de una gratificación de nueva creación, sino que es una mera “traducción económica” de las expectativas y derechos generados hasta el 31 de diciembre de 2018 por los futuros y frustrados perceptores del premio de fidelidad que el XI Convenio extingue y sustituye por la paga compensatoria. Desde esta perspectiva, teniendo en cuenta que la paga compensatoria exige un mínimo de dos quinquenios de servicios y que el premio de fidelidad al que reemplaza ya existía en convenios anteriores (el X Convenio se publica en 2013 y establece su entrada en vigor el 1 de enero de 2010), y siempre que no comporte un aumento de la cuantía del premio, procede concluir que sí cabe entender que se cumple la doble condición antes indicada y, por tanto, existe un período de generación superior a dos años.

Por tanto, al reunirse esa doble condición —vinculación del propio rendimiento con una antigüedad en la empresa (como mínimo) por ese período y que el convenio colectivo, acuerdo, pacto o contrato en el que se haya establecido supere también el período de dos años— la reducción del 30 por ciento del artículo 18.2 de la Ley del Impuesto resultará aplicable siempre que el premio de fidelidad y la paga compensatoria se imputen en un único período impositivo (circunstancia que pudiera no cumplirse en el caso de la paga compensatoria visto el apartado 3 —período de liquidación— de la disposición adicional quinta del XI Convenio), siendo necesario además que en el plazo de los cinco períodos impositivos anteriores a aquél en que se impute el



Nº REGISTRO: 003551-19

6

contribuyente no hubiera obtenido otros rendimientos con período de generación superior a dos años a los que hubiera aplicado la reducción.

Lo que comunico a usted 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 (BOE del día 18).

LA DIRECTORA GENERAL DE TRIBUTOS  
P.D. (Res. 4/2004 de 30 de julio; BOE 13.08.04)  
EL SUBDIRECTOR GENERAL DE IMPUESTOS  
SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS  
FÍSICAS  
Manuel de Miguel Monterrubio