

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO

Las eléctricas no pueden cobrar el IVA de la luz en la nómina de sus plantillas

El Supremo dice que en el recibo salarial de los trabajadores sólo se pueden descontar el IRPF y las cotizaciones si no hay acuerdo social. El conflicto lleva abierto en el sector desde hace más de diez años.

M. VALVERDE, Madrid

Endesa, y por extensión las compañías eléctricas, no pueden cargar en la nómina el Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA) de la energía que regalan a sus trabajadores. Este es el mensaje central que se desprende de la sentencia de casación que acaba de dictar la Sala de lo Social del Tribunal Supremo sobre este viejo conflicto que tiene el sector.

En cambio, y relacionado con este punto, el fallo deja abierto el debate sobre quién debe pagar el IVA -la empresa o el trabajador- de lo que es una modalidad más de salario en especie, y si debe hacerse en un recibo diferente de la nómina.

En la sentencia comunicada a las partes a principios de este mes, y la que ha tenido acceso EXPANSIÓN, el Alto Tribunal dirime así una cuestión de conflicto colectivo surgido en Endesa, que es una consecuencia de las relaciones laborales del sector.

Desde la antigua ordenanza de trabajo, de 1970, los empleados del sector reciben la electricidad gratis de sus propias compañías. Posteriormente, este suministro "gratuito o semigratuito" quedó en lo que luego fue el convenio colectivo de Endesa y en todas las compañías del sector. El precio de coste de lo que se conoce como la tarifa del empleado era de

Los trabajadores de Iberdrola y Unión Fenosa pagan el IVA por el suministro, pero no en la nómina

quince céntimos de peseta por kilovatio/hora, pero, a partir de 1995, y por un acuerdo de la patronal con Hacienda, el precio de coste, sobre el que se carga un IVA del 16%, es de 8,49 pesetas kw/h. Ahí comenzó el problema y, el caso concreto de Endesa, porque, según las distintas fuentes consultadas, se rompía un acuerdo sobre una tarifa recogida en los convenios del sector. La cuestión llegó por iniciativa de UGT a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional que, en diciembre de 2003, dijo que la compañía no podía descontar ni en la nómina de sus trabajadores, ni en



Empleados de Sevillana de Electricidad, filial de Endesa, trabajan en una subestación de la compañía en Granada. / EFE

El conflicto paso a paso

- La ordenanza laboral franquista de 1970 fijó el suministro gratuito de electricidad para los trabajadores del sector.
- Los convenios posteriores recogen lo que ya era un derecho de los trabajadores, con un precio de coste de lo que entonces eran 15 céntimos de peseta por kw/h.
- Hacienda pide el IVA por el coste real del suministro, y en 1995 llega a un acuerdo con el sector. A partir de ese año, el precio teórico de referencia es de 8,49 pesetas KW/h.
- El acuerdo incumple los convenios y comienza la pugna con los sindicatos.
- El conflicto planteado en 2003 en la Audiencia Nacional por UGT debe resolver si el IVA se puede descontar en la nómina y quién lo paga: la empresa o el trabajador.
- En diciembre de 2003, la Audiencia Nacional dice que Endesa, y por extensión las empresas del sector, no pueden deducir el IVA ni en la nómina de sus trabajadores, ni en ningún otro tipo de recibo por el suministro que les dan.
- Endesa recurre la sentencia ante el Tribunal Supremo.
- En su fallo, el Alto Tribunal da la razón a la Audiencia Nacional cuando dice que el IVA por el suministro eléctrico gratuito, o semigratuito, que reciben los trabajadores no se puede cargar en la nómina.
- La Sala de lo Social del Supremo deja abierto el litigio sobre quién paga, y si se puede hacer a través de otro recibo, que pertenece a lo Contencioso-Administrativo.

ningún recibo específico, el IVA del suministro gratuito de electricidad. Es decir, que la compañía debía asumir este coste.

Contra esta medida recurrió Endesa ante el Tribunal Supremo y también comparecieron UGT, CCOO y la Asociación Sindical Independiente de la Energía.

En su sentencia, el Alto Tribunal, recogiendo jurisprudencia propia sobre una cuestión similar que ya ocurrió en Fenosa en 2002, dice que, "de forma unilateral" la compañía no puede repercutir ningún impuesto de este tipo en la nómina, "salvo que así lo haya decidido una resolución judicial o administrativa, o que haya sido pactado con los trabajado-

res". El Supremo recalca que en la nómina sólo pueden deducirse las cotizaciones sociales y el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Un asunto de competencia

En cambio, el tribunal deja abierto el conflicto sobre quién debe pagar el IVA, y si éste puede hacerse en un "recibo" distinto al de la nómina. La Sala de lo Social dice a las partes que el IVA es materia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo y que debe ser esta instancia la que se pronuncie.

Por esta misma razón, el Supremo estima en parte el recurso de Endesa. Desautoriza a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en

lo no le afecta. La compañía llegó a un acuerdo con los sindicatos por el que los trabajadores que reciben la nómina por transferencia bancaria -que son el 95% de la firma- pagan este impuesto como una suerte de recibo de la luz. A quienes tienen otra forma de cobrar el salario -unos cuatrocientos-, la compañía les descuenta el IVA del salario y se les notifica en un recibo, según informaron fuentes de la compañía.

El Supremo desautoriza una sentencia de la Audiencia Nacional favorable a UGT

Unión Fenosa tiene un acuerdo con sus trabajadores en términos similares. Los empleados pagan a su distribuidor 0,15 céntimos de euro por Kw/h, más el IVA más el impuesto de la electricidad. La tarifa del empleado, o el suministro eléctrico que reciben los trabajadores de estas compañías, es un asunto complicado, no sólo dentro del sector, sino en relación con la sociedad. A principios de año, en el decreto que fijó la tarifa para 2006, el Ejecutivo terminó con la situación por la que todos los españoles, a través del recibo de la luz, pagaban este coste del sector.

3,4% FRENTE A 2,2%

Los costes laborales de España crecen por encima de la zona euro

EXPANSIÓN, Madrid

Los costes de la mano de obra en España no ayudan a la competitividad de la economía frente a los demás países europeos. De acuerdo con los datos recogidos por Eurostat, la oficina estadística de la UE, los costes laborales totales por hora crecieron en el primer trimestre en la eurozona un 2,2% interanual, mientras que en España aumentaron un 3,4%. En el último trimestre de 2005, las tasas de crecimiento fueron del 2,1% para la zona euro, y también del 3,4% para España.

Entre enero y marzo, el componente salarial de los costes creció en la zona euro un 2,5%, mientras los no salariales -fundamentalmente, las cotizaciones socialista y otros impuestos sobre el empleo- aumentaron un 1,5%. En España, el comportamiento de estos dos componentes fue muy diferente: la parte salarial creció un 3,4%, pero los otros costes aumentaron un 4,8%.

El país donde los costes laborales tuvieron un mejor comportamiento fue Holanda, donde apenas se incrementaron un 0,1%. Por encima de la media, e incluso superando a las cifras españolas, están los crecimientos de los costes de la mano de obra en casi todos los nuevos socios de la UE del centro y norte de Europa, que son uno de los focos de atracción de inversiones en el continente. Los casos más llamativos son los de los tres Estados bálticos, con tasas de dos dígitos: Lituania, un 13,2%; Estonia, un 14,9%, y Letonia, con un 19%.

Sectores

En el conjunto de la zona euro, el mayor crecimiento del coste por hora se produjo en la industria -un 2,5%-, seguido de la construcción -un 2,1%- y los servicios -2,0%-.

También aquí, la situación española es muy diferente. El tirón de la construcción provoca que los costes de su mano de obra se hayan elevado un 4,3%, mientras que en la industria y en los servicios crecieron, respectivamente, un 3,5% y un 3,1%.