

Comentario Laboral

La tributación en las cantidades derivadas del abono de indemnizaciones por despido reconocido como improcedente

04 de noviembre de 2019

A propósito de la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional de 3 de julio de 2019

La Sala de lo Contencioso-Administrativo de la AN, es la encargada de revisar la resolución dictada por el Tribunal Económico-Administrativo Central ("TEAC") por la que se considera que las cantidades satisfechas por el Consorcio de la Zona Franca de Barcelona a quince (15) trabajadores, en concepto de indemnización por despido improcedente, no se encuentran exentas de tributación.

Para alcanzar dicha conclusión, la Inspección de Hacienda, en primer lugar, y posteriormente, el referido TEAC, se basan en que las indemnizaciones satisfechas responden a la materialización de un pacto o acuerdo entre la Sociedad y cada uno de los trabajadores para la extinción de la relación laboral, y no al despido de los mismos.

El estudio de la cuestión suscitada ha de partir del tenor literal del artículo 7.e) de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas ("LIRPF"), según el cual, estarán 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 ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato."*

Por tanto, basándose en la naturaleza compensatoria de las indemnizaciones por despido, dicha norma proporciona una especial consideración -en forma de exención tributaria- a aquellos trabajadores que se vean afectados por la **pérdida forzosa** de su trabajo, por decisión unilateral del empresario. En cambio, la exención no opera en supuestos de finalización de la relación laboral pactada entre las partes, tal y como refleja claramente el propio precepto normativo.

Por ello, en el caso concreto enjuiciado, la AN confirma la existencia de indicios que, en su valoración conjunta, conducen racional y razonablemente a la conclusión de que concurrió un acuerdo extintivo de la relación laboral, y no un despido, considerándose especialmente reveladores los siguientes:

a.- Indicios relativos a la situación empresarial: las extinciones se produjeron en un entorno en el que la empresa tenía que reducir personal por imposición de las medidas de restricción del gasto público;

b.- Indicios relativos a la edad de los trabajadores: todos ellos (hasta 15), al momento de la extinción de sus relaciones laborales, tenían entre 62 y 65 años;

c.- Indicios relativos a la cuantía de la indemnización: se aceptaron indemnizaciones muy inferiores a las legalmente correspondientes en caso de despido declarado improcedente. Así, para el cálculo de las cuantías no se tuvo en cuenta la antigüedad de los trabajadores, sino, **el tiempo que les restaba para alcanzar la edad legal de acceso a la jubilación ordinaria en su modalidad contributiva;**

d.- Indicios relativos a la forma y fondo del despido: no existía elemento alguno en el proceso que se apreciase signos de litigiosidad. Es más, todos los despidos fueron verbales, sin concreción de hechos o causas en los que se fundaba la decisión extintiva;



e.- Indicios relativos a la Papeleta de Conciliación y Acto ante el Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación (“SMAC”): los quince (15) trabajadores suscribiendo escritos idénticos, todos los actos de conciliación finalizaron con avenencia entre las partes ante el SMAC y en todos los casos los trabajadores renunciaban a cualquier reclamación posterior;

f.- Otros indicios: además de lo anterior, el obligado tributario aceptó que las cuantías indemnizatorias fueron “*fruto de la negociación*”.

En definitiva, la referida resolución viene una vez más a confirmar que el mero hecho de acudir al SMAC no es garantía suficiente ni sinónimo para la aplicación automática de la exención tributaria en aquellas cantidades derivadas del abono de indemnizaciones ante supuestos de despido reconocidos como improcedentes, sino que, muy al contrario, habrá de estarse al conjunto de elementos y hechos que, en cada caso, operen. Y ello, por cuanto la Inspección Tributaria, haciendo uso de sus competencias y facultades, goza de capacidad para recalificar la naturaleza de una resolución contractual pudiendo denegar la exención en aquellos casos donde considere que en vez de operar un despido, lo que realmente habría acontecido, sería un previo acuerdo de extinción de la relación laboral entre las partes.

La sentencia analizada no responde a un pronunciamiento aislado o novedoso en la materia, sino que la AN, como se ha dicho, ya se ha pronunciado previa y recientemente en similares términos, entre otras, en su Sentencia de 6 de febrero de 2019 (Rec. 329/2016), alcanzando idéntica conclusión. En definitiva, y a modo de recapitulación, cabe concluir el presente análisis con las siguientes consideraciones:

Primera: para que las indemnizaciones por despido, extinción del contrato por causas objetivas o cese de un trabajador estén exentas de tributación es necesario que sean obligatorias, no estando amparadas por tal exención las establecidas en virtud de convenio, pacto o contrato.

Segunda: el empleador ha de actuar con máximo rigor y pulcritud en el cumplimiento de los requisitos, tanto formales, como de fondo, exigidos legalmente para la extinción de los contratos de trabajo. Entre otros, la entrega de comunicación escrita al trabajador detallando de manera fehaciente, sólida y suficiente las causas motivadoras de la decisión extintiva, el cumplimiento de los requisitos formales en las extinciones de contratos por causas objetivas, etc.

Tercera: en determinados supuestos y dependiendo de las distintas circunstancias inherentes a los mismos (edad del empleado, tipología extintiva, importes, antecedentes del caso concreto, situación de la empresa, etc.), podría ser recomendable, llegado el momento y siempre partiendo de la premisa previa de que la decisión extintiva sea adoptada unilateralmente por la Compañía, suscribir un eventual acuerdo en sede jurisdiccional social y no previamente en fase administrativa (esto es, ante el servicio de Conciliación, Mediación y Arbitraje).

Puede leer la [sentencia](#) completa para mayor información.

Para más información, puede contactar con:

[José Antonio Sanfulgencio](#)

jose.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es

[Alfredo Aspra](#)

alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es