

**MEMENTO**

**EXPERTO**  
FRANCIS LEFEBVRE

**COVID-TAX**

Fecha de edición: 14 de mayo de 2020



Esta obra ha sido realizada  
por la Redacción de  
**Francis Lefebvre**

Ha colaborado en el Capítulo 5 relativo al IVA:

**Francisco Javier SÁNCHEZ GALLARDO**  
*(Economista)*

**Nota.**— Esta obra ha sido elaborada a partir de la normativa vigente que se cita y de las sentencias y contestaciones a consultas que se refieren. Los comentarios que en ella se contienen en ningún caso constituyen la doctrina de la Administración Tributaria ni la jurisprudencia existente sobre la materia. Por tanto, ni Ediciones Francis Lefebvre ni el colaborador aceptarán responsabilidad alguna por las consecuencias ocasionadas a las personas o entidades que actúen o dejen de actuar como consecuencia de las opiniones, interpretaciones o informaciones que se contienen en esta obra.

© Francis Lefebvre  
Lefebvre-El Derecho, S. A.  
Monasterios de Suso y Yuso, 34. 28049 Madrid. Teléfono: (91) 210 80 00. Fax: (91) 210 80 01  
[www.efl.es](http://www.efl.es)  
Precio: 38,48 € (IVA incluido)  
ISBN: 978-84-18190-30-8  
Depósito legal: M-13371-2020  
Impreso en España  
por Printing'94  
C/ Orense, 4 (2ª planta) – 28020 Madrid

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO [Centro Español de Derechos Reprográficos, [www.cedro.org](http://www.cedro.org)] si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

# Plan general

	<u>nº marginal</u>
<b>Capítulo 1. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas</b> .....	10
Efectos de la crisis en los contratos .....	15
Impacto en los titulares de actividades económicas.....	250
Impacto en elementos patrimoniales relacionados con la actividad económica.....	350
Impacto en otras actividades .....	470
Ayudas públicas.....	640
Otras consecuencias .....	810
<b>Capítulo 2. Impuesto sobre el Patrimonio</b> .....	1100
Fallecimiento del contribuyente .....	1105
Declaración de concurso .....	1110
<b>Capítulo 3. Impuesto sobre Sociedades</b> .....	1150
Efectos de la crisis en los contratos .....	1160
Impacto en los titulares de las actividades económicas .....	1420
Ayudas públicas.....	1550
Impacto en elementos patrimoniales relacionados con la actividad económica.....	1590
Otras cuestiones .....	1760
<b>Capítulo 4. Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones</b> .....	2400
Impacto en titulares de actividades económicas .....	2401
Otras consecuencias .....	2454
<b>Capítulo 5. Impuesto sobre el Valor Añadido</b> .....	2600
Efectos de la crisis en los contratos .....	2605
Declaración de concurso .....	2900
Cese de actividades .....	2960
Régimen de devoluciones mensuales.....	2990
Otras cuestiones .....	3070
<b>Capítulo 6. Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados</b> .....	3100
Efectos de la crisis en los contratos .....	3103
Impacto en los titulares de actividades económicas.....	3115
Impacto en otras actividades .....	3158
Otras consecuencias .....	3166
<b>Capítulo 7. Impuestos locales</b> .....	3400
Efectos de la crisis en los contratos .....	3405
Impacto en los titulares de las actividades económicas .....	3420
Impacto en elementos patrimoniales relacionados con la actividad económica.....	3455
Otras consecuencias .....	3480

	<u>nº</u> <u>marginal</u>
<b>Capítulo 8. Procedimiento</b> .....	3600
Impacto en la actuación de la Administración. Funciones de aplicación de los tributos y funciones revisoras .....	3635
Impacto en el ámbito sancionador .....	4170
<b>Capítulo 9. Obligaciones formales</b> .....	4250
Efectos de las crisis en los contratos .....	4255
Impacto en los titulares de las actividades económicas .....	4285
Ayudas públicas .....	4305
	<u>Página</u>
Tabla Alfabética .....	415

# Abreviaturas

<b>AEAT</b>	Agencia Estatal de Administración Tributaria
<b>AN</b>	Audiencia Nacional
<b>CC</b>	Código Civil (RD 24-7-1889)
<b>CCAA</b>	Comunidades Autónomas
<b>CCom</b>	Código de Comercio (RD 22-8-1885)
<b>Const</b>	Constitución Española
<b>CV</b>	Consulta vinculante
<b>DGT</b>	Dirección General de Tributos
<b>Dir</b>	Directiva
<b>EDJ</b>	El Derecho Jurisprudencia
<b>ICAC</b>	Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas
<b>IAE</b>	Impuesto sobre Actividades Económicas (RDLeg 1175/1990)
<b>IIVTNU</b>	Impuesto sobre el Incremento del Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana
<b>JCA</b>	Juzgado de lo Contencioso-Administrativo
<b>L</b>	Ley
<b>LCon</b>	Texto refundido de la Ley Concursal (RDLeg 1/2020)
<b>LCon/03</b>	Ley Concursal (L 22/2003)
<b>LGT</b>	Ley General Tributaria (L 58/2003)
<b>LHL</b>	Ley Reguladora de las Haciendas Locales (RDLeg 2/2004)
<b>LIP</b>	Ley del Impuesto sobre el Patrimonio (L 19/1991)
<b>LIRPF</b>	Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (L 35/2006)
<b>LIS</b>	Ley del Impuesto sobre Sociedades (L 27/2014)
<b>LISD</b>	Ley del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones (L 29/1987)
<b>LITP</b>	Ley del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (RDLeg 1/1993)
<b>LIVA</b>	Ley del Impuesto sobre el Valor Añadido (L 37/1992)
<b>LO</b>	Ley Orgánica
<b>LPAC</b>	Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (L 39/2015)
<b>MH</b>	Ministerio de Hacienda
<b>NRV</b>	Norma de Registro y Valoración
<b>OM</b>	Orden Ministerial
<b>PGC</b>	Plan General de Contabilidad (RD 1514/2007)
<b>RD</b>	Real Decreto
<b>RDL</b>	Real Decreto Ley
<b>RDLeg</b>	Real Decreto Legislativo
<b>Resol</b>	Resolución
<b>RGGI</b>	Reglamento General de Gestión e Inspección (RD 1065/2007)
<b>RGR</b>	Reglamento General de Recaudación (RD 939/2005)
<b>RGRV</b>	Reglamento General de Revisión en Vía Administrativa (RD 520/2005)
<b>Rgto Fac</b>	Reglamento por el que se regulan las obligaciones de facturación (RD 1619/2012)
<b>RIRPF</b>	Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (RD 439/2007)
<b>RIS</b>	Reglamento del Impuesto sobre Sociedades (RD 634/2015)
<b>RISD</b>	Reglamento del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones (RD 1629/1991)
<b>RITP</b>	Reglamento del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (RD 828/1995)
<b>RIVA</b>	Reglamento del Impuesto sobre el Valor Añadido (RD 1624/1992)
<b>RSAN</b>	Reglamento General del Régimen Sancionador Tributario (RD 2063/2004)

---

<b>TCo</b>	Tribunal Constitucional
<b>TEAC</b>	Tribunal Económico-Administrativo Central
<b>TIVA</b>	Territorio de aplicación del IVA
<b>TJUE</b>	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
<b>TS</b>	Tribunal Supremo
<b>TSJ</b>	Tribunal Superior de Justicia
<b>UE</b>	Unión Europea

## CAPÍTULO 1

# Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

I.	Efectos de la crisis en los contratos.....	15	<b>10</b>
II.	Impacto en los titulares de actividades económicas.....	250	
III.	Impacto en elementos patrimoniales relacionados con la actividad económica.....	350	
IV.	Impacto en otras actividades.....	470	
V.	Ayudas públicas.....	640	
VI.	Otras consecuencias.....	810	

## I. Efectos de la crisis en los contratos

A.	Contratos laborales.....	20	<b>15</b>
B.	Planes de retribución flexible.....	220	

### A. Contratos laborales

1.	Indemnizaciones laborales.....	25	<b>20</b>
2.	Atrasos.....	190	

#### 1. Indemnizaciones laborales

Con **carácter general**, las indemnizaciones que se perciban en supuestos de despido o cese están **exentas** del IRPF en la cuantía establecida con carácter obligatorio:

- en el Estatuto de los Trabajadores (ET);
- en su normativa de desarrollo; o
- en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias (L 36/2011 art.278 s.).

El importe exento tiene como **límite** 180.000 €.

No puede considerarse como indemnización obligatoria la establecida por **convenio, pacto o contrato** entre las partes. Estas expresiones hacen referencia, en todo caso, a su sentido gramatical de acuerdo de voluntades, sin que tengan tal consideración las cantidades acordadas en el **acto previo de conciliación** administrativa celebrado ante la autoridad laboral (DGT CV 27-5-15; CV 18-7-17).

**Precisiones** **1)** Para declarar la exención de las indemnizaciones por despido es necesario que se produzca **conciliación o resolución judicial** (Nota informativa AEAT 17-7-12; DGT CV 23-1-17; CV 18-7-18), salvo para los despidos por **causas objetivas** que puede ser individual, ya que en estos casos no es necesario el acto de conciliación o la sentencia judicial, y el límite exento es el previsto para los despidos improcedentes (DGT CV 16-7-13; CV 26-5-15). En todo caso, no procede la exención si, de las circunstancias que concurren en cada caso, se deduce que se trata de un extinción del contrato de **mutuo acuerdo**, incluso cuando se haya producido un acto de conciliación (AN 3-7-19, EDJ 654847).

**2)** Si se produce el **fraccionamiento** de la indemnización en dos o más períodos impositivos, queda sometida a tributación efectiva a partir del momento en que su importe acumulado supere el montante que goza de exención (DGT CV 14-5-18; CV 10-10-19).

**3)** Son indemnizaciones **sujetas y no exentas**:

- la renuncia por el trabajador a su puesto de trabajo (DGT 28-3-96; CV 21-3-16);
- la reducción de jornada laboral (DGT 18-3-96);
- el no disfrute de vacaciones en los meses de verano (TS 31-7-00, EDJ 28329);
- la exclusión de contratación (DGT CV 2-6-11);
- un plan de bajas voluntarias incentivadas (DGT CV 21-3-16);
- la extinción del contrato de mutuo acuerdo (AN 30-9-09, EDJ 230897; TS 17-11-17, EDJ 281170);

- la extinción del contrato de trabajo por expiración del tiempo convenido o por finalización de la obra o servicio (DGT CV 22-3-16);
- la jubilación de un representante de comercio con relación laboral especial (DGT 16-12-03);
- la compensación pagada a un trabajador que presentó demanda por **acoso laboral**, de acuerdo al pacto por extinguir la relación laboral (DGT CV 17-4-07);
- la cantidad percibida en concepto de **finiquito** (DGT CV 4-7-08);
- la cantidad satisfecha por una empresa en virtud de una **cláusula de garantía** por la cual se compromete a abonar una indemnización adicional a la que corresponda legalmente dentro del período de dos años desde el inicio de la relación laboral, ya que se trata de una indemnización establecida en virtud de convenio o acuerdo entre las partes (DGT CV 24-11-08);
- la cantidad satisfecha al **trabajador autónomo** económicamente dependiente por resolución del contrato por voluntad del cliente sin causa justificada (L 20/2007 art.15.3), dado que no estamos ante un trabajador por cuenta ajena (DGT CV 17-6-09), con independencia de que se abone por sentencia judicial (DGT CV 17-4-15);
- la derivada de un **pacto de no competencia** durante un determinado período de tiempo (DGT CV 1-10-13; CV 25-2-16);
- la percibida por la **incorrecta actuación** de un abogado (DGT CV 10-6-19);
- la percibida en el marco de un **acuerdo** entre **trabajadores** despedidos y la **empresa**, a la que habían demandado por vía penal, con motivo del desistimiento de su pretensión y solicitud de sobreseimiento del procedimiento. La cantidad recibida tiene naturaleza de rendimiento del trabajo (DGT CV 19-9-19);
- la reconocida con motivo de la extinción de la relación laboral conforme al **convenio colectivo**, cuando el ET no reconoce una indemnización en ese supuesto de extinción de la relación laboral (DGT CV 19-9-19).

**30** En los marginales siguientes se analizan diversos supuestos de **exenciones** que presuponen una relación laboral, ya sea **ordinaria o especial**, y la vinculación de la cuantía percibida a determinadas circunstancias, como la ruptura de dicha relación laboral. Asimismo, se analiza la posible aplicación de la **reducción por irregularidad** para aquellas indemnizaciones laborales (o parte de las mismas) sujetas y no exentas.

a.	Extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador .....	40
b.	Despido disciplinario .....	50
c.	Despido por causas económicas, técnicas, organizativas, productivas o de fuerza mayor .....	80
d.	Compensación económica por finalización del contrato temporal .....	100
e.	Relaciones laborales de carácter especial .....	110
f.	Readmisión de trabajadores .....	140
g.	Extinción del contrato de administrador .....	145
h.	Jubilación anticipada .....	150
i.	Cuadro resumen de las indemnizaciones más habituales a que da lugar la extinción de la relación laboral (ordinaria o especial) .....	160
j.	Reducción por irregularidad .....	170

#### a. Extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador

(LIRPF art.7.e y disp.trans.22ª; ET art.3, 40.1, 41 y 50)

**40** A pesar del carácter voluntario, estas extinciones responden a situaciones en las que el trabajador opta por extinguir la relación laboral con la empresa, pero **motivado** por alguna de las **causas justas** previstas en la normativa laboral. A cambio, el trabajador percibe una indemnización, exenta del IRPF en la medida en que sea obligatoria. Tales **cuantías obligatorias** varían en función de las causas que fundamentan el cese:

**a) Modificación sustancial de las condiciones de trabajo** que afecten a jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial y funciones, cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional. La indemnización exenta es de 20 días de salario por año



de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de 9 mensualidades.

En caso de **traslado**, si el trabajador opta por la extinción de su contrato, la indemnización es de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.

**b) Otras causas justas** que permiten al trabajador solicitar la extinción del contrato son:

- las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el ET y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador;
- la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado;
- cualquier otro incumplimiento grave de obligaciones contractuales por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos de movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

En estos casos el importe de la indemnización exento es el correspondiente a despidos improcedentes, es decir, 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de 24 mensualidades.

En todos los supuestos, el importe de la **indemnización exenta** tiene como **límite** la cantidad de 180.000 €.

El **exceso** sobre cualquiera de los límites señalados, o la indemnización abonada en cualquier otro supuesto motivado por causas distintas de las expuestas –aunque así se hubiera pactado entre las partes–, determinan la sujeción al impuesto de las cantidades percibidas por el trabajador.

**Precisiones** 1) Se consideran exentas las indemnizaciones por rescisión de contrato concedidas a los trabajadores que, en el proceso de **recolocación por cierre** o reducción del cuadro numérico de un establecimiento, renuncian a puestos ofrecidos que suponen una modificación sustancial de las condiciones de trabajo o cambio de residencia (DGT 18-4-01).

2) Las cantidades percibidas por la extinción de la relación laboral en el marco de un **acuerdo colectivo** alcanzado por la empresa y sus trabajadores, solo están exentas si se produce en virtud de un despido colectivo, en otro caso se trata de una resolución de mutuo acuerdo de la relación laboral (DGT CV 24-4-19).

42

## b. Despido disciplinario

(LIRPF art.7.e y disp.trans.22ª; ET art.54, 55, 56 y disp.trans.11ª)

Deben distinguirse dos supuestos radicalmente diferentes:

1) El despido **procedente**, en el que queda acreditado el incumplimiento que el empresario imputa al trabajador. El empresario no está obligado a abonar ninguna indemnización. Cualquier cantidad que el trabajador perciba por esta causa no puede tener carácter indemnizatorio, estando plenamente sujeta al impuesto.

2) El despido se califica de **improcedente** cuando no se acredita el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación al trabajador y decide no readmitir al trabajador. En tal caso, **desde el 12-2-2012**, la ley prevé una indemnización de:

a) Contratos formalizados **desde dicha fecha**: 33 días de salario por año de servicio, con un límite de 24 mensualidades;

b) Contratos formalizados **antes de dicha fecha**: se calcula a razón de 45 días de salario por año de servicio, para la parte del tiempo de prestación de servicios anterior al 12-2-2012, y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de trabajo posterior. El importe indemnizatorio resultante no puede ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el período anterior al 12-2-2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se ha de aplicar este como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso (ET disp.trans.11ª). Es decir, para los contratos

50

anteriores a 12-2-2012, se impone un doble módulo (45 días con máximo de 42 meses teóricos para los servicios prestados hasta 12-2-2012; 33 días con máximo de 24 meses para servicios prestados a partir del 12-2-2012), con máximo de 720 días, salvo que el módulo privilegiado sea superior (hasta 42 meses).

El **exceso** percibido respecto a las citadas cantidades, con el límite de 180.000 €, tributa en el IRPF.

En definitiva, las **indemnizaciones obligatorias**, según el ET, están exentas, con el límite de 180.000 €, aunque estén aceptadas por las partes ante el SMAC como requisito previo y obligatorio al despido improcedente, mientras que los **salarios de tramitación** y las cantidades que se acuerdan en virtud de pactos, contratos o incluso por convenio colectivo, están sometidas al impuesto.

## 52

**Precisiones** 1) En relación con los casos de **readmisión del trabajador**, ver el nº 55.

2) En cuanto al **cómputo de la antigüedad** a efectos de la exención, ver el nº 60.

3) A efectos de la aplicación de la exención a la indemnización recibida por extinción de un contrato de trabajo con anterioridad al acto de conciliación, es necesario que la improcedencia sea declarada en el **acto de conciliación** ante el SMAC o en la correspondiente resolución judicial (DGT CV 8-11-12; CV 30-1-17).

Si en el acto de conciliación la empresa reconoce la improcedencia del despido y una **indemnización superior adicional** a la inicial, a abonar en 24 mensualidades, la indemnización satisfecha por despido objetivo, que comprende las cantidades satisfechas inicialmente en el momento del despido y el complemento acordado en el acto de conciliación judicial, está exenta con el límite del menor de la cuantía establecida con carácter obligatorio en el ET para el despido improcedente o la cantidad de 180.000 € (DGT CV 30-1-17).

Si el **acuerdo** entre la empresa y el trabajador que ha demandado por despido improcedente es **extrajudicial**, las cantidades percibidas no están exentas (DGT CV 22-7-19).

4) En determinados despidos puede entenderse que se está camuflando un mutuo acuerdo o un **plan de bajas incentivadas**, no teniendo por objeto en ese caso las indemnizaciones la compensación por la pérdida forzosa del puesto de trabajo, sino una renuncia voluntaria al mismo, por lo que se trataría de extinciones del contrato de trabajo de mutuo acuerdo sujetas (AN 1-4-15, EDJ 53083; 11-10-16, EDJ 218499). Es más, incluso cuando se haya producido un acto de conciliación, si de las circunstancias del caso se deduce que se trata de una extinción por **mutuo acuerdo**, no procede la exención (AN 3-7-19, EDJ 654847).

## 55

**Salarios de tramitación** (ETart.55.6 y 56.2) Los salarios de tramitación pretenden suplir los dejados de percibir por el trabajador desde la fecha del **despido nulo o improcedente**, en este caso con readmisión, hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia, o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de estos salarios.

No obstante, con carácter general solo existe obligación empresarial de abonar salarios de tramitación cuando se produzca la opción por la **readmisión**, no habiendo salarios de tramitación cuando se opta por la indemnización. No obstante, se obliga al abono de los salarios de tramitación a los representantes legales de los trabajadores o delegados sindicales despedidos improcedentemente.

Cuando corresponda percibirlos, los salarios de tramitación tributan como **rentas del trabajo** sujetos y no exentos (DGT CV 25-5-05), sin perjuicio de aplicar la reducción por irregularidad cuando el período que media entre la fecha de despido y el de la notificación de la sentencia judicial sea superior a dos años (DGT CV 16-3-09; CV 19-7-17).

## 57

**Precisiones** 1) Los salarios de tramitación reconocidos por la **sentencia judicial** se imputan al período impositivo en el que dicha sentencia judicial haya adquirido firmeza. Para el cálculo de las retenciones e ingresos a cuenta sobre rendimientos del trabajo debe estarse al procedimiento general. No obstante, si los salarios de tramitación se hubieran satisfecho en un período impositivo distinto al de su **imputación**, debe aplicarse la regla correspondiente a los atrasos -nº 195 s.- (DGT 24-2-04).

2) Los **intereses de demora** que se abonan junto con los salarios de tramitación han de tributar en el período impositivo en el que son reconocidos por la resolución judicial como ganancia patrimonial (DGT CV 27-6-13).

3) Aunque existe incompatibilidad entre los salarios de tramitación y la **prestación por desempleo**, una vez que la sentencia que los reconoce adquiere firmeza, a efectos fiscales la cuantía de los primeros no se minorará en el importe de la prestación por desempleo devuelta, debiendo retener sobre el importe íntegro del salario de tramitación (DGT CV 15-3-16; CV 11-4-17). Como consecuencia de lo anterior, el trabajador puede instar la **rectificación de las autoliquidaciones** en las que inicialmente se declararon tales prestaciones (DGT CV 11-4-17).

## Antigüedad a efectos del cálculo de la exención por despido improcedente 60

La antigüedad del trabajador a la hora del cálculo de la indemnización exenta es estrictamente la correspondiente al **tiempo trabajado** en la empresa con la que se estableció la relación laboral. De esta forma, si en el propio contrato o en el acto de conciliación, se le reconoce al trabajador una antigüedad superior, por ejemplo, porque prestó sus servicios en otra empresa con anterioridad, la cantidad correspondiente a esta antigüedad no está exenta del impuesto.

No obstante, hay que efectuar las siguientes matizaciones:

- cuando se produce una **sucesión empresarial**, es decir, en los casos de subrogación, legal o convencional, en la posición del empresario, el número de años de servicio es el trabajado para la nueva empresa y para la antigua (DGT 14-11-01);
- en los supuestos de **grupos de empresas** se entiende que se trata de un único empleador, por lo que los años de servicio a considerar para el importe exento son los trabajados en el grupo (DGT CV 28-5-09; CV 24-4-19).

**Precisiones** 1) El reconocimiento de una **antigüedad anterior** se califica como acuerdo entre la empresa y el trabajador y, por tanto, la indemnización correspondiente a los años de trabajo en otras empresas del sector no puede entenderse como obligatoria por ley, sino por convenio, de manera que no se computa a efectos de la exención (DGT CV 3-9-15; TS 19-7-12, EDJ 192058). En términos similares, DGT CV 18-9-18.

2) El tiempo de servicios que debe computarse a efectos del **cálculo de la indemnización** por despido improcedente guarda relación con el de trabajo realizado, de modo que la antigüedad reconocida fuera de este módulo, solamente incide en el cálculo de la indemnización por despido, cuando sea así expresamente reconocida por pacto individual o en el orden normativo aplicable (TS Social 21-3-00, EDJ 10392). Fiscalmente, aunque por pacto individual o colectivo, o por la normativa aplicable, pueda reconocerse una determinada antigüedad a efectos de la indemnización por despido, la exención solo alcanza al número de años de servicio efectivamente prestados al mismo empleador, no aplicándose la misma al resto de la indemnización.

3) Siempre que la **absorción** de una sociedad comporte laboralmente una sucesión de empresa, al no extinguirse la relación laboral y subrogarse el nuevo empresario en los derechos y obligaciones del anterior, el cómputo de años de servicio en la empresa, a efectos de determinar la indemnización exenta, tendría que tener en cuenta el tiempo trabajado en la empresa absorbida (DGT 14-11-01).

## Cobro de la indemnización a través de un seguro contratado por la empresa 65

En ocasiones, cuando se produce el despido del trabajador, se pacta una **forma especial de percepción** de la indemnización, consistente en la suscripción de un contrato de seguro de rentas –normalmente inmediatas y temporales o vitalicias– en la que la empresa abona una prima única, percibiendo el trabajador una renta durante un período de tiempo determinado –en caso de las rentas temporales– o indeterminado –en caso de las rentas vitalicias–.

La normativa del IRPF solo contempla la voluntariedad en la imputación de la prima en el caso de seguros colectivos que instrumenten compromisos por pensiones. Por eso, dado que los seguros que cubren las prestaciones por despido improcedente no reciben tal calificación, a diferencia de los expedientes de regulación de empleo instrumentados a través de seguros colectivos, la empresa tiene la obligación de imputar la prima al trabajador, siendo esta **prima imputada** la indemnización reconocida al trabajador, que se encuentra exenta hasta la cuantía señalada en el nº 50. Por su parte, la renta que perciba el trabajador ha de tributar como rendimiento del capital mobiliario. En relación a la tributación en el IRPF de los seguros de rentas, ver nº 1107 s. Memento Fiscal 2020.

67

**Precisiones** 1) En un despido improcedente en el que el pago se instrumenta mediante un contrato de seguro de renta vitalicia (o temporal) de prima única, la **imputación de la prima** es obligatoria, y la **renta vitalicia** (o temporal) ha de tributar como rendimiento del capital mobiliario (DGT 5-10-99; CV 30-3-06).

2) Si una empresa concierta diversos contratos de seguro individuales para garantizar el abono de indemnizaciones por despido a determinados trabajadores de la empresa, como consecuencia de la rescisión de sus relaciones laborales, hay que distinguir:

a) Que el beneficiario sea la **empresa**. En este caso las primas no serían imputables a los trabajadores. En cuanto a la indemnización satisfecha por la empresa a los trabajadores, la cuantía exenta es la establecida para el despido improcedente (nº 50).

b) Que el beneficiario sea el **trabajador despedido**, existiendo derecho de reversión de la renta al cónyuge o herederos legales en caso de muerte del beneficiario. La prima satisfecha por la entidad, en la parte no exenta, debe imputarse fiscalmente al trabajador como retribución en especie del trabajo y someterla al correspondiente ingreso a cuenta. Posteriormente, las cuantías percibidas de la entidad aseguradora por parte de los trabajadores se califican como rendimientos del capital mobiliario, siendo de aplicación el tratamiento de las rentas vitalicias o temporales, y estando obligada a practicar la correspondiente retención la compañía de seguros (DGT 24-4-01).

70

**Ejemplo** Un trabajador es despedido de su empresa, acordándose en el acto de conciliación ante el SMAC la improcedencia del despido, y el cobro de la indemnización fijada por el ET, pero a través de una renta de 601,01 € mensuales a lo largo de 15 años. La prima satisfecha por la empresa a la compañía de seguros, que hará frente a los pagos de la renta, es de 78.564,36 €. La indemnización a que tenía derecho el trabajador, en caso de percibirse en forma de capital, asciende a 78.732,59 €.

Tenemos:

- Una renta en especie de 78.564,36 € exenta, al no superar el importe de la indemnización exenta.

- Cada año, un rendimiento del capital mobiliario equivalente al resultado de aplicar a la anualidad ( $601,01 \times 12 = 7.212,12$ ) el coeficiente previsto en la LIRPF art.25.3.a.3º para los seguros de rentas temporales inmediatas, que en este caso es del 20%; resultando un rendimiento del capital mobiliario de  $7.212,12 \times 0,20 = 1.442,41$  €.

### c. Despido por causas económicas, técnicas, organizativas, productivas o de fuerza mayor

(LIRPF art.7.e y disp.trans.22ª.2; L 27/2009 disp.trans.3ª; ET art.51 y 52.c, disp.trans.10ª y 11ª)

80

Producido el despido (colectivo o individual), la **indemnización** a que tiene derecho el trabajador es de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades, prorrateándose por meses los tiempos inferiores al año.

El **importe exento** de la indemnización varía en función de la fecha en que se produce el despido y la fecha del contrato laboral. En particular, en los despidos producidos por estas causas **a partir del 12-2-2012** está exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el ET para el despido improcedente, por lo que debe diferenciarse en función de la fecha del contrato laboral (ver un análisis más detallado en el nº 50):

a) **Contratos formalizados con anterioridad al 12-2-2012**: está exenta la parte de indemnización que no exceda de 45 días por año de servicio por el tiempo anterior al 12-2-2012 y 33 días por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior;

b) **Contratos formalizados a partir del 12-2-2012**: está exenta la parte de indemnización que no exceda de 33 días por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades.

Además, el importe de la indemnización exenta así calculada tiene como **límite** la cantidad de 180.000 €, siempre que el despido o cese se produzca a partir de 1-8-2014, salvo que derive de un ERE aprobado o un despido colectivo en el que se hubiera comunicado la apertura del período de consultas a la autoridad laboral, con anterioridad, en ambos casos, a dicha fecha.

En consecuencia, en los procesos de reconversión en los que se hubieran pactado entre empresas y trabajadores cuantías indemnizatorias superiores a las señaladas, el **exceso** estaría sometido al impuesto y a retención como rendimientos del trabajo.

**Precisiones** 1) Respecto de la **antigüedad** del trabajador para el cálculo de la indemnización exenta, ver nº 60.

2) Las cotizaciones al **convenio especial con la Seguridad Social** a cargo del trabajador que abona la empresa son retribuciones del trabajo en especie que deben computarse en su totalidad, sin que les sea de aplicación la exención de las indemnizaciones por despido ni la reducción por irregularidad (DGT CV 31-1-11).

3) La indemnización satisfecha en el caso de **incumplimiento del plazo de preaviso** previsto en el caso de los despidos objetivos, no está exenta (DGT 19-11-99; CV 16-7-13).

4) No se aplica la exención por despido ni la reducción por irregularidad a las siguientes prestaciones o **cantidades adicionales a la indemnización** por despido que se acuerdan con la empresa en el ERE (DGT CV 12-4-11):

- la percibida en el supuesto de que la empresa deje de efectuar contribuciones a un plan de pensiones;
- las destinadas a compensar el coste del convenio especial con la seguridad social;
- la indemnización por suspensión de los contratos durante un período de tres a cinco años; y
- la indemnización por extinción del contrato de trabajo una vez finalizado el período de suspensión.

5) En un despido colectivo, basado en causas productivas y organizativas pactado con los representantes de los trabajadores, si se satisface una **indemnización en un único pago**, o una aportación en pago único al plan de pensiones y la asunción del coste del Convenio Especial con la Seguridad Social, estas indemnizaciones abonadas directamente, ya sea en forma de capital o de manera fraccionada, están exentas con el límite establecido para el despido improcedente. En estos casos al exceso indemnizatorio la resulta de aplicación la reducción por irregularidad, siempre que se haya trabajado en la empresa más de dos años (DGT CV 7-6-13).

6) El **reintegro de la indemnización** por los trabajadores readmitidos por despido percibida inicialmente en el marco de un despido colectivo, el cual fue posteriormente declarado nulo, no tiene incidencia en la declaración del IRPF del ejercicio en el que se efectuó tal reintegro, sino en la declaración correspondiente al ejercicio en que aquella hubo sido declarada como ingreso, por lo que puede instar la rectificación de la autoliquidación inicialmente presentada para obtener la correspondiente devolución por ingresos indebidos. Respecto a los trabajadores cuya readmisión no sea posible, la extinción de su relación laboral da derecho a percibir una indemnización análoga a la que habría correspondido en caso de ser declarado el despido improcedente, que está exenta en los términos indicados en nº 50 (DGT CV 29-2-16).

7) No están exentos los rendimientos obtenidos como consecuencia de la **suspensión de la relación laboral** fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, dado que la suspensión del contrato no resuelve la relación laboral existente, y su efecto se remite a la exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo (DGT CV 4-4-12).

8) Está exenta la cantidad percibida por el trabajador que se acoge al **plan de prejubilaciones** en el marco de un despido colectivo; pero la cantidad percibida para sufragar el coste del convenio especial con la seguridad social está sujeta y no exenta (DGT CV 11-4-18).

## **Expedientes de regulación de empleo para personas que pasan a jubilarse anticipadamente**

En algunas ocasiones, los trabajadores afectados por un expediente de regulación de empleo pasan a la jubilación anticipada. En este caso, aunque la Seguridad Social tiene que abonar la correspondiente **pensión de jubilación**, sometida al impuesto, la propia empresa también queda obligada a pagar una **indemnización** o unos **complementos** a la pensión de la Seguridad Social como consecuencia de la extinción de la relación laboral por causas ajenas al trabajador, que son las que en realidad motivan el correspondiente despido colectivo. Por ello, a las cantidades pagadas por la empresa en estas circunstancias puede defenderse que les sea de aplicación la exención prevista para el despido colectivo (nº 80), porque no se trata de una jubilación voluntaria anticipada, sino de un plan de la empresa para reestructurar la plantilla instrumentado como expediente de regulación de empleo.

82

85

Cosa muy diferente es que se trate de una **jubilación anticipada voluntaria**, en cuyo caso la extinción de la relación laboral se pacta con la empresa y la indemnización que esta satisfaga al trabajador debe estar plenamente sometida al impuesto (TS 30-5-02, EDJ 22361; 10-2-01, EDJ 33156).

No obstante, la DGT ha entendido en varias ocasiones que a esta indemnización, en caso de despido colectivo, para los trabajadores que pasan a la jubilación anticipada, no le es aplicable la exención, igual que si fuera una prejubilación voluntaria, pues para aplicar la exención se exige que el trabajador quede en situación legal de desempleo (DGT 3-9-03; CV 24-2-09).

**90 Pago de indemnizaciones laborales a través de seguros colectivos** El tratamiento fiscal de las indemnizaciones por despido en **expedientes de regulación de empleo** satisfechas a través de seguros depende de la consideración de dichos seguros como instrumento para la cobertura de los **compromisos por pensiones** (RDLeg 1/2002 art.8.6 y disp.adic.1ª):

**a)** Los contratos de seguros colectivos concertados para el pago de indemnizaciones derivadas de expedientes de regulación de empleo cuando los trabajadores pasen a la situación de desempleo se consideran un instrumento de cobertura de los compromisos por pensiones (DGT 30-1-02; 26-12-03), con el siguiente tratamiento fiscal:

- la **prima** está exenta en la cuantía que corresponda a esta modalidad de despido (nº 80) y no exceda del límite de 180.000 €. El exceso es retribución en especie, sujeta a ingreso a cuenta, siempre que se impute la prima (DGT 11-11-02; CV 7-10-15); y
- las **prestaciones** percibidas por el trabajador-asegurado están sujetas al IRPF como rendimientos del trabajo en la medida en que las cuantías percibidas excedan del importe exento y de las cantidades que se hubiesen integrado como retribución en especie si se hubiese imputado la prima y, en su caso, de las aportaciones del trabajador. Si no se hubiese imputado la prima, se integra en la base imponible en la medida en que las prestaciones percibidas excedan del importe exento. Si las prestaciones son en forma de renta, con carácter general no resulta de aplicación ninguna reducción (DGT CV 18-3-05; CV 4-4-07). Para la posible reducción por irregularidad, ver nº 170.

A estos efectos, debe tenerse en cuenta la aplicación del **límite** del nº 25.

**b)** Los **seguros** para garantizar el abono de las indemnizaciones por despido (DGT 24-4-01), los seguros colectivos para el pago de prejubilaciones (DGT 7-10-03), o los seguros colectivos para despidos improcedentes de determinados trabajadores (DGT 24-4-01) no pueden calificarse como instrumento de previsión social puesto que no cubren compromisos por pensiones. Su **tratamiento fiscal** cuando el beneficiario es el trabajador es:

- la **prima**, que debe imputarse obligatoriamente a los trabajadores, está exenta hasta el importe máximo aplicable en función del despido. El exceso debe tributar como rendimiento del trabajo en especie sujeto a ingreso a cuenta. En caso de cese voluntarios, tiene el tratamiento de rendimiento notoriamente irregular en la medida en que se imputa a un único período impositivo; y
- las **prestaciones** de la entidad aseguradora tienen el carácter de rendimientos del capital mobiliario (ver nº 1107 s. Memento Fiscal 2020).

**93** **[Precisiones]** La constitución de una **renta vitalicia** por una compañía de seguros a cambio de la prima pagada por una empresa que ha despedido improcedentemente a determinados trabajadores, implica la obtención por cada empleado de unos rendimientos de capital mobiliario sometidos a retención, ya que lo percibido es una indemnización por despido improcedente, de la que forman parte las primas satisfechas a la aseguradora, lo que consiste en definitiva en la imposición de un capital que ha de tributar como renta vitalicia (TEAC 22-3-00).

#### d. Compensación económica por finalización del contrato temporal

[ETart.49.1.c y disp.trans.8ª.1]

La **calificación** de la compensación económica abonada al trabajador al término de su contrato temporal no puede ser de indemnización. No existe el daño o perjuicio indemnizable. La compensación tiene lugar por la expiración del plazo convenido por las partes, lo que excluye el perjuicio que la norma laboral obligue a reparar vía indemnización. Por tanto, su percepción está plenamente sujeta a IRPF y a su sistema de retenciones (DGT CV 17-4-06 ; CV 18-11-15 ). En sentido contrario, AN 20-11-13, EDJ 234181.

100

**Precisiones** En la finalización del contrato temporal por **expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio** objeto del contrato (excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos), el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización. La misma, al no traer causa del despido o cese del trabajador, no está exenta (DGT CV 29-4-10).

#### e. Relaciones laborales especiales

Personal de alta dirección .....	115
Deportistas profesionales.....	120
Servicio del hogar familiar .....	125
Artistas en espectáculos públicos .....	130
Representantes de comercio mediadores en operaciones mercantiles.....	135

110

**Personal de alta dirección** (ET art.2.1.a; RD 1382/1985 art.10 s.) La relación laboral especial que une al alto directivo con su empresa puede extinguirse por causas ajenas a la voluntad de aquel. En tal caso, el empleado tiene derecho, en principio, a las correspondientes **indemnizaciones**, en defecto de pacto y de conformidad con lo previsto en la regulación laboral.

115

**a) Desistimiento del empresario.** El empresario puede en cualquier momento y de forma unilateral dar por extinguida esta relación laboral. No obstante, debe indemnizar al alto directivo en la cantidad pactada o, en su defecto, en una cantidad equivalente a 7 días de salario por año de servicio, con el límite de 6 mensualidades. Idéntico tratamiento resulta de aplicación cuando la extinción del contrato se produce por **voluntad del alto directivo**, fundada en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, falta de abono o retraso en el pago del salario, cambio de la titularidad de la empresa, etc.

**b) Despido improcedente o nulo.** La indemnización a pagar es la pactada o, en su defecto, 20 días de salario por año de servicio, con el máximo de 12 mensualidades. Inicialmente, la posición de la Administración y de los tribunales parecía clara y consideraba que **todas las indemnizaciones** por cese del alto directivo estaban sujetas al IRPF en su totalidad (TS 15-2-02, EDJ 5936; DGT CV 13-10-16).

Posteriormente, el TS consideró que la extinción de estos contratos por desistimiento empresarial comportaba el abono de la indemnización de 7 días de salario por año de servicio por su carácter de mínimo necesario no disponible, lo que podría implicar que si la **indemnización mínima** es obligatoria sí cabría la aplicación de la exención por este importe, al igual que sucede en los casos de deportistas profesionales -nº 120- (TS Social unif doctrina 22-4-14, EDJ 119441). No obstante, la doctrina administrativa mantuvo el criterio de sometimiento pleno al impuesto y a su sistema de retenciones e ingresos a cuenta de la indemnización percibida, sin perjuicio de la aplicación de la reducción por irregularidad (DGT CV 17-2-17; CV 16-9-19).

La AN interpretó la sentencia del TS como un cambio de criterio, entendiendo que en estos supuestos sí existe una cuantía obligatoria, lo que determina la exención hasta dicho importe en el IRPF (AN 8-3-17, EDJ 38004). Sin embargo, el TEAC se mantuvo en su posición, reiterando que la indemnización por cese de la relación laboral especial de alta dirección no estaba exenta, dado su carácter pactado; y rechazando la interpretación de la AN (TEAC 16-1-18).

Finalmente, el TS ha consolidado el **criterio**, señalando que sí existe el derecho a una indemnización mínima obligatoria de 7 días de salario por año de trabajo, con el límite de seis mensualidades, quedando esa cuantía exenta de tributación en el IRPF (TS 5-11-19, EDJ 731511).

En todo caso, las rentas exentas están sujetas al **límite** general de 180.000 € (nº 25).

- 118 Promoción interna** (RD 1382/1985 art.9) Se produce cuando un trabajador, vinculado a una empresa por una **relación laboral común**, es promovido a un puesto de alta dirección. En estos casos, salvo que exista una especificación expresa en contra, se entiende que la relación laboral común queda suspendida. En el momento de extinguirse la relación laboral especial, el trabajador tiene la opción de reanudar la relación de origen, sin perjuicio de las indemnizaciones a que pueda tener derecho por la extinción de la relación especial.

Las **situaciones** que se pueden presentar son:

**a)** Que el alto directivo solicite la **reincorporación** a su relación laboral de origen (en suspenso y no extinguida): las cantidades que perciba por la extinción involuntaria de la relación laboral especial están sujetas y no exentas.

**b)** Que el empresario **no** quiera **readmitirle** en su relación laboral común inicial: en estos casos, además de la indemnización que le corresponda por la extinción de la relación laboral especial, el trabajador debe ser indemnizado en la forma y cuantía prevista para el **despido improcedente** (nº 50), pero no procede el abono de salarios de tramitación en la extinción de la relación laboral de altos directivos (TS Social 4-1-99, EDJ 821).

A estos efectos, hay que entender que la indemnización por extinción de la relación laboral especial no se encuentra exenta, sin perjuicio del criterio mantenido por el TS unif doctrina 22-4-14, EDJ 119441.

**c)** Que el empleado decida **no reanudar** la relación laboral ordinaria en suspenso: en este caso igualmente no resulta de aplicación la exención (DGT CV 24-11-08).

Por último, si el empresario está obligado a abonar salarios por **incumplimiento del período de preaviso** con anterioridad al despido, los mismos se encuentran sujetos al impuesto como rendimientos del trabajo.

- 120 Deportistas profesionales** (ET art.2.1.d; RD 1006/1985 art.1, 13 y 14) Son aquellas personas que en virtud de una relación establecida con carácter regular se dedican voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de **organización y dirección de un club** o entidad deportiva, con empresas cuyo objeto social consista en la organización de espectáculos deportivos o con empresas o formas comerciales, a cambio de una retribución.

Las **indemnizaciones** a cargo de las empresas por extinción del contrato pueden ser:

1. Por **mutuo acuerdo**. En el caso de traspaso a otro club o entidad deportiva, el deportista tiene derecho a un 15% del precio de traspaso, que tributa como rendimiento del trabajo sujeto y no exento.

2. Por **despido improcedente del deportista**. A falta de pacto, el deportista tiene derecho a la indemnización que fije el juez, existiendo en este caso un límite mínimo de indemnización garantizado al trabajador (dos meses de salario por año de servicio más la parte proporcional correspondiente de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, por año de servicio), siendo este límite el que sirve a efectos del IRPF para reconocer la exención parcial (TS 18-11-09, EDJ 275456; 4-11-10, EDJ 246663).

Las rentas exentas están sujetas al **límite** general de 180.000 € (nº 25).

- 125 Servicio del hogar familiar** (RD 1620/2011 art.11; ET art.2.1.b y disp.trans.8ª) Las indemnizaciones a cargo del empleador por extinción del contrato son:

**a)** Por **expiración del tiempo convenido**. A la finalización del contrato el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de ser-