

Opinión

La fiscalidad de los despidos, sin cambios

**Isabel Moya y
Alejandra Flores**

La sentencia de la Audiencia Nacional del pasado 3 de julio sobre la tributación de las indemnizaciones por despido ha creado un cierto revuelo en la opinión pública, sembrando la duda de un posible cambio en el tratamiento fiscal de las indemnizaciones por despido. La Audiencia Nacional, esencialmente, llega a una conclusión en la sentencia: el acta de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) no es, por sí solo, un elemento suficiente como para garantizar la exención del IRPF de las indemnizaciones por despido. Entonces hay que plantearse, ¿supone realmente esta sentencia un cambio de criterio? La realidad es que no.

La Ley del IRPF establece que están exentas de este impuesto las indemnizaciones por despido en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores –con el límite de 180.000 euros–, salvo que las mismas deriven de un convenio, pacto o contrato, en cuyo caso no será de aplicación la citada exención. Es decir, solo están exentas las indemnizaciones por despido de carácter obligatorio por imperativo legal, pero en ningún caso aquellas derivadas de la existencia de un pacto entre el empleado y la empresa.

De acuerdo con la doctrina administrativa, en caso de un despido declarado o reconocido improcedente, para poder aplicar la citada exención de IRPF es necesario que dicha improcedencia sea reconocida en el acta de conciliación ante el SMAC o declarada como tal por una resolución judicial. De lo contrario, Hacienda entiende que estamos ante una extinción del contrato de mutuo acuerdo, no merecedora de la exención. Es decir, Hacienda parece poner el foco en que la decisión extintiva nazca de la voluntad unilateral del empresario –que estemos ante un verdadero despido– y que el trabajador de alguna manera muestre su disconformidad frente a tal decisión empresarial –interponiendo la correspondiente demanda de conciliación o demanda judicial–.

A la luz de lo anterior, resulta indiscutible que en los últimos años se ha creado un cierto automatismo entre acudir al SMAC y la aplicación de la exención a las indemnizaciones. Ahora bien, no debemos olvidar que el verdadero quid de la cuestión para aplicar la exención del IRPF siempre ha sido el mismo: estar ante un despido propiamente dicho y no ante

una extinción de mutuo acuerdo.

Con esta sentencia, la Audiencia Nacional sólo viene a recalcar que, si a pesar de haber acudido al SMAC se dan otras circunstancias que hacen pensar que en realidad la indemnización nace de un pacto entre las partes, y no de un despido, Hacienda puede recalificar la extinción contractual y considerar no exenta la indemnización, a pesar de que exista un acta de conciliación ante el SMAC firmada por las partes. En concreto, en el caso analizado por la Audiencia Nacional se aprecian una serie de indicios que hacen sospechar que, a pesar de haber acudido al SMAC, la indemnización trae causa de un pacto extintivo previo entre la empresa y los trabajadores.

Improcedencia

En efecto, los quince trabajadores “despedidos” tenían entre 62 y 68 años, habían sido “despedidos” verbalmente, sin causa aparente y habiendo la empresa reconocido la improcedencia de todos los despidos ante el SMAC. Las indemnizaciones abonadas a cada uno de ellos se calcularon teniendo en cuenta el tiempo que les restaba para alcanzar la edad de jubilación –no con base a su antigüedad en la empresa, como señala la ley–, lo cual llevó a que de facto percibieran una indemnización inferior a las que les hubiera correspondido legalmente en caso de despido improcedente.

La sentencia destaca también el hecho de que durante el mismo periodo de tiempo la empresa despidiera a otro trabajador más joven y que, en dicho caso, sí entregó una carta de despido con las formalidades legalmente exigidas y calculó su indemnización en función de la antigüedad del trabajador y no del tiempo restante hasta su jubilación. La Audiencia Nacional tomó este supuesto como una evidencia más de que en el caso de los 15 trabajadores no se estaba ante un despido propiamente dicho, sino ante resolución contractual de mutuo acuerdo.

Por todo lo anterior, cabe concluir que no ha habido un cambio de paradigma en relación con la aplicación de la exención de las indemnizaciones por despido. Ahora bien, la sentencia de la Audiencia Nacional sí pone de manifiesto la especial preocupación de Hacienda ante las situaciones de fraude que pueden producirse en torno a las extinciones contractuales de los trabajadores, hasta el punto de ejercitar su potestad de recalificar tales extinciones aun cuando exista un acta de conciliación ante el SMAC.

**Isabel Moya, abogada de
Laboral en Pérez-Llorca;
Alejandra Flores, abogada
de Fiscal en Pérez-Llorca**