

EXENCIÓN DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO EN CONTRATOS FIJOS DE OBRA.

En cuanto a una posible exención, el artículo 7.e) de la LIRPF viene a disponer que se encontrarán exentas del IRPF:

“(…)

e) Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador, en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, en los supuestos de despidos colectivos realizados, o cuando se extinga el contrato en el supuesto de la letra c) del artículo 52 del mismo texto, siempre que, en ambos casos, se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente.

No tendrán la consideración de indemnizaciones establecidas en virtud de convenio, pacto o contrato, las acordadas en el acto de conciliación ante el Servicio administrativo al que se refiere el artículo 63 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

El importe de la indemnización exenta a que se refiere esta letra tendrá como límite la cantidad de 180.000 euros.”

Conforme a lo dispuesto, estarán exentas las indemnizaciones por cese o despido que se establezcan con carácter obligatorio en el Estatuto de Trabajadores o en su normativa de desarrollo. A estos efectos, se ha de tener presente la prohibición de analogía en el ámbito tributario, conforme a lo establecido en el artículo 14 de la Ley General Tributaria:

“No se admitirá la analogía para extender más allá de sus términos estrictos el ámbito del hecho imponible, de las exenciones y demás beneficios o incentivos fiscales”

A estos efectos, nos parece de interés acudir a la interpretación dada por la Dirección General de Tributos sobre el tratamiento de las indemnizaciones a los trabajadores fijos de obra:

- Consulta Vinculante NºV1163-16, de 22 de marzo de 2016:

“Descripción de hechos

El consultante se encuentra vinculado con una empresa en virtud de un contrato temporal, modalidad fijo de obra. El artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores establece una indemnización por extinción de dicha relación laboral de 12 días por año y el convenio de la Comunidad de Madrid el 7% de las cantidades devengadas según tablas.

(…)

Contestación

(...)

A efectos de la aplicación de la exención, además de que la indemnización percibida venga establecida con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores, es preciso que la causa de la misma sea el despido o cese del trabajador, y en este último caso sólo en los supuestos que de acuerdo con la normativa laboral el trabajador tiene derecho a una indemnización por el cese; por el contrario en los casos en que el trabajador percibe una indemnización por causas distintas, como puede ser en los supuestos de extinción del contrato de trabajo por expiración del tiempo convenido o por finalización de la obra o servicio, aunque exista derecho a la percepción de la misma no se trata de una renta exenta.

En consecuencia, las cantidades que se perciban estarán, como rendimientos del trabajo, plenamente sujetas al Impuesto y a su sistema de retenciones e ingresos a cuenta, conforme a lo previsto en los artículos 17 y 99 de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas.

Por otra parte, en relación a la aplicación de la reducción del 40 por ciento a que se refiere el artículo 18.2 de la Ley del Impuesto, procede señalar que dicha reducción será aplicable en los casos en que exista un periodo de generación superior a dos años, es decir, que se trate de contratos temporales de duración superior a dos años.”

- Consulta Vinculante NºV1504-23, de 2 de junio de 2023:

“Cuestión planteada



Si la indemnización por extinción del contrato percibida por un trabajador fijo de obra está exenta de gravamen a pesar de que el trabajador vuelva a trabajar en la misma empresa, en otra obra, en un plazo inferior a tres años. Existencia de la real efectiva desvinculación del trabajador con la empresa que exige el Reglamento del IRPF.

Contestación

(...)

El asunto que se plantea es precisamente el alcance de lo dispuesto en el precepto reglamentario sobre la real efectiva desvinculación del trabajador con la empresa.

Ahora bien, para ello resulta necesario que como punto de partida nos encontremos en el ámbito de la exención que recoge el artículo 7.e) de la Ley del Impuesto.

La indemnización percibida se encuentra recogida en el artículo 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), donde se establece que el contrato de trabajo se extinguirá

“Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.”.

A efectos de la aplicación de la exención, además de que la indemnización percibida venga establecida con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores, es preciso que la causa de la misma sea el despido o cese del trabajador, y en este último caso sólo en los supuestos que de acuerdo con la normativa laboral el trabajador tiene derecho a una indemnización por el cese. **Por el contrario, en los casos en que el trabajador percibe una indemnización por causas distintas, como puede ser en los supuestos de extinción del contrato de trabajo por expiración del tiempo convenido o por finalización de la obra o servicio objeto del contrato, aunque exista derecho a la percepción de la misma no se trata de una renta exenta.**

En consecuencia, la indemnización percibida por la finalización de un contrato de duración determinada no se encuentra amparada por el ámbito de la exención recogida en el artículo 7.e) de la Ley del Impuesto.”

La interpretación de Hacienda de esta cuestión es calificar estos contratos, a efectos de la exención, como contratos de duración determinada, de tal manera que las indemnizaciones percibidas no se encontrarían amparadas por la exención. En puridad, lo que Hacienda interpreta es que la indemnización no se percibe por cese o despido, sino por la expiración del plazo o finalización de la obra o servicio.

En este sentido, entendemos que ha de tenerse presente el carácter vinculante de estas Consultas para la Administración.

Salvo mejor opinión