

La indemnización por despido de los altos directivos también está exenta

La Sentencia de 5 de noviembre de 2019 (recurso 2727/2017) del Tribunal Supremo ha dado un vuelco al tratamiento fiscal de las indemnizaciones por despido percibidas por el personal laboral de alta dirección al reconocer que estos directivos también tienen derecho a la exención prevista en la normativa del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas en la parte que corresponde a la indemnización fijada legalmente.

Alberto Artamendi. Fiscal. Barcelona

El Tribunal Supremo ha dado un vuelco al tratamiento fiscal de las indemnizaciones por despido percibidas por el personal con relación laboral especial de alta dirección en la Sentencia de 5 de noviembre de 2019 (recurso 2727/2017). Esta sentencia considera que estos empleados también tienen derecho a la exención prevista en el artículo 7.e) de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, para las indemnizaciones por despido o cese del trabajador, en la cuantía establecida con carácter obligatorio por la norma aplicable.

La relación laboral de alta dirección está regulada en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta direc-

ción. Esta norma prevé un régimen de indemnización mucho menos garantista para el empleado que el Estatuto de los Trabajadores, ya que permite el cese por desistimiento unilateral del empresario con una indemnización de siete días de salario por año de servicio con el límite de seis mensualidades. También se prevé que la indemnización en caso de despido improcedente será de veinte días de salario por año de servicio y hasta un máximo de doce mensualidades.

Tradicionalmente, la jurisprudencia del orden social había venido entendiendo que las indemnizaciones previstas en este régimen solo se aplicaban en defecto de pacto, de modo que era posible anularlas si así lo acordaban expresamente trabajador y empresario (Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de abril de 1990). En

consecuencia, la jurisprudencia del orden contencioso-administrativo (por ejemplo, Sentencias del Tribunal Supremo de 21 de diciembre de 1995, con número de recurso 4174/1994, y de 13 de junio de 2012, con número de recurso 145/2009) había rechazado de forma reiterada el derecho a la exención porque, a su juicio, los altos directivos no tenían una indemnización establecida “con carácter obligatorio” en la norma aplicable. Este criterio era aplicado por la Dirección General de Tributos y los Tribunales Económico-Administrativos.

Sin embargo, la doctrina del orden social se modificó en la Sentencia del Tribunal Supremo 22 de abril de 2014, con número de recurso 1197/2013, en la que se consideró que no era posible anular por completo la indemnización del trabajador en régimen de alta dirección mediante pacto: *“no parece lógico interpretar que el legislador permita un pacto –como el del caso de autos– cuyo contenido no se limite a fijar una cuantía diferente a esa subsidiaria sino que consista, lisa y llanamente, en eliminar toda indemnización”*. A pesar de este cambio de criterio, tanto la Dirección General de Tributos (por ejemplo, Consulta Vinculante V2509-18, de 18 de septiembre) como los Tribunales Económico-Administrativos (por ejemplo, Resolución del Tribunal Económico-Administrativo Central 02704/2017/00/00, de 16 de enero de 2018) mantuvieron su doctrina anterior argumentando que, en realidad, la sentencia estaba estableciendo que tenía que existir una indemnización, pero no fijaba un importe mínimo con carácter obligatorio.

Esta interpretación fue corregida por la Audiencia Nacional en su Sentencia de 8 de marzo de 2017 (recurso número 242/2015), en la que interpretaba que la nueva doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo implicaba que ahora existía un importe mínimo para la indemnización y que este importe debía gozar de la exención: *“Pues bien, [de] la lectura de la ya citada Sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, de 22 de abril de 2014 (rec. 1197/2013), se desprende que la indemnización de siete días de salario por año trabajado, con el límite de seis mensualidades, ha de ser considerada como indemnización mínima obligatoria para los supuestos de desistimiento del empleador”*. Precisamente, la Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de noviembre de 2019 (recurso 2727/2017) confirma la posición de la Audiencia Nacional y la fija como criterio interpretativo.

En nuestra opinión, la posición del Tribunal Supremo en el orden contencioso-administrativo es correcta toda vez que se ha confirmado que los altos directivos tienen derecho a una indemnización con carácter obligatorio y que existe una cuantía legalmente establecida en defecto de pacto. Asimismo, aunque la sentencia no lo indica expresamente, no apreciamos ninguna razón para no entender aplicable también este criterio en los casos en que el despido del alto directivo sea improcedente (donde la indemnización es de veinte días por año de servicio). Es cierto que estos supuestos pueden ser menos frecuentes en la práctica, dada la posibilidad de cesar la relación por voluntad unilateral

del empresario —mediante desistimiento— con una indemnización inferior, pero podría ser relevante en supuestos en los que el blindaje pactado con los directivos haga inviable el desistimiento unilateral o para el cálculo de la indemnización exenta en supuestos en los que el trabajador es despedido de forma improce-

dente bajo el régimen laboral ordinario, tras haber desempeñado previamente labores de alta dirección.