

Monográfico Renta 2024

Cambios en la normativa, Criterios de la DGT, Resoluciones TEAs y Sentencias TSJs Artículo 7

Hoy letra e

Artículo 7. Rentas exentas

Estarán exentas las siguientes rentas:

	Redacción DF 14.1 de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, con efectos a partir del de 3 de abril de 2025
[1] E. 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 la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato.	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 de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o producidos por las causas previstas en la letra c) del artículo 52 del citado Estatuto, 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.	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.	El importe de la indemnización exenta a que se refiere esta letra tendrá como límite la cantidad de 180.000 euros.

Despido y posteriormente incorporación por subrogación empresarial

[CV 0579-23 de 10.03.2023](#)



La entidad consultante despidió a un empleado en junio de 2021, satisfaciendo la correspondiente indemnización. El 1 de febrero de 2023, el trabajador despedido se incorporó a la empresa en virtud **de subrogación empresarial**.

(...) **si no queda acreditada** la efectiva desvinculación del trabajador despedido, éste deberá incluir el importe de la indemnización en su declaración por el IRPF.



[1] [RIRPR](#). Artículo 1. Indemnizaciones por despido o cese del trabajador.

El disfrute de 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 y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio quedará condicionado a la **real efectiva desvinculación del trabajador con la empresa**. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que no se da dicha desvinculación cuando **en los tres años siguientes al despido o cese el trabajador** vuelva a prestar servicios a la misma empresa o a otra empresa vinculada a aquélla en los términos previstos en el artículo 18 de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades.



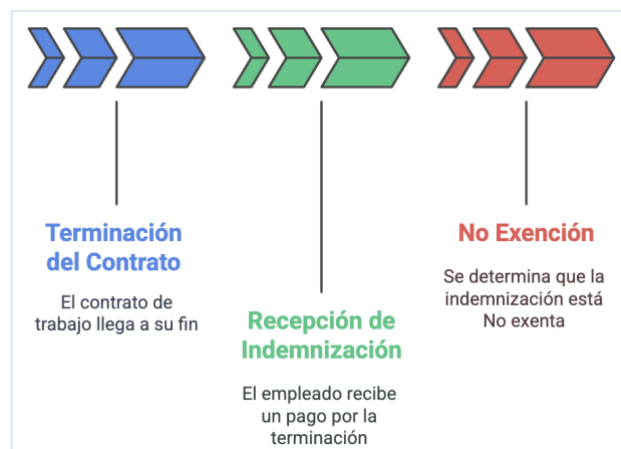
Indemnización por extinción de contrato por expiración del tiempo convenio

[CV 1504-23 de 02.06.2023](#)



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.



Reducción del 30%

[CV2549-24 de 11.12.2024](#)

Cuando la indemnización se perciba en forma de capital, al exceso indemnizatorio sobre el límite exento le resultará de aplicación la reducción del 30% prevista en el artículo 18.2 de la LIRPF cuando el período de tiempo trabajado para la empresa sea superior a dos años. La cuantía del rendimiento íntegro sobre la que se aplicará la citada reducción no podrá superar el importe de 300.000 euros anuales. Asimismo, en caso de resultar aplicable, se deberá tener en cuenta el límite que se establece para el supuesto de extinción de relaciones laborales o mercantiles en las que el importe de los rendimientos del trabajo derivados de la extinción supere los 700.000 euros.

Indemnización por despido colectivo

[CV0037-25 de 15.01.2025](#)



El 11 de marzo de 2021 se extinguió la relación laboral del consultante con en la empresa en la que trabajaba desde abril de 2017 en el ámbito de un procedimiento de despido colectivo. Desde entonces y hasta que cumpla 63 años, percibe la indemnización por despido que le corresponde, prorrateada mensualmente. Según señala, desde enero de 2024 la empresa le ha aplicado un porcentaje de retención a las cantidades abonadas.

La indemnización percibida por despido colectivo está **exenta del IRPF** hasta el límite obligatorio fijado por el Estatuto de los Trabajadores (33 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 24 mensualidades) y, en todo caso, hasta **un máximo de 180.000 euros**.

El **exceso** de indemnización sobre dichos límites se considerará **rendimiento del trabajo** sujeto a tributación y a la correspondiente **retención** a cuenta del IRPF.



Supuesto de administradores que también tienen relación laboral de alta dirección

[Resolución del TEAC de 18.12.2023](#)



Debe rechazarse que, sin mayor análisis, la sola invocación de la "teoría del vínculo", sostenga que la relación laboral especial de alta dirección ceda ante la mercantil que une a los Administradores y/o miembros del Consejo de Administración con la sociedad, todo ello de acuerdo con la reciente jurisprudencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo.

Este TEAC, **acogiendo el criterio del Tribunal Supremo en sentencia de 27 de junio de 2023** (recurso de casación 6442/2021) y de 2 de noviembre de 2023 (recurso de casación 3940/2022), modifica su criterio sentado en la reclamación 00/3759/2013, de 06/11/2013, **de modo que no basta con la mera existencia del vínculo mercantil para que, en atención a la prioridad de la relación orgánica, de carácter mercantil, que une a los Administradores y miembros de los Consejos de Administración con la sociedad, se prescindiera de la relación laboral de alta dirección y de la posible exención de parte de la indemnización recibida a la que ella pueda conducir.**

Supuesto de administradores que también tienen relación laboral de alta dirección

[Resolución del TEAC de 22.04.2024](#)



De acuerdo con la reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo, sentencias de 27 de junio de 2023 (recurso de casación 6442/2021) y de 2 de noviembre de 2023 (recurso de casación 3940/2022), que además recogen la jurisprudencia del TJUE, **no resulta aceptable la sola invocación de la "teoría del vínculo"** para, sin mayor análisis, sostener que la relación laboral especial de alta dirección ceda ante la mercantil que une a los Administradores y/o miembros del Consejo de Administración con la sociedad.

No admitiéndose la mera invocación de aquella doctrina para negar la existencia de una relación laboral especial de alta dirección (y con ello rechazar la exención de la correspondiente indemnización en la cuantía que resulta obligatoria), menos aún puede sostenerse que la mera invocación de aquella doctrina pueda sustentar la extinción de la relación laboral especial de alta dirección por la relación mercantil que nace con el nombramiento del contribuyente como Consejero de la entidad.

En el mismo sentido [resolución TEAC de 18-12-2023](#)

Salarios de tramitación

[Resolución del TEAR de Extremadura de 31.01.2025](#)



La interpretación de la normativa laboral (Estatuto de los Trabajadores) ha llevado a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo a mantener de forma sostenida en el tiempo el criterio de que los salarios de tramitación **tienen naturaleza indemnizatoria** pues, con independencia de que como método para calcularlos se utilicen los dejados de percibir desde la fecha del despido y

durante la sustanciación del correspondiente proceso, su único objeto es compensar al trabajador por uno de los perjuicios sufridos derivados del despido declarado nulo o improcedente, concretamente no percibir retribución alguna desde que este se produjo ya que, dada la naturaleza constitutiva del acto de despido disciplinario que extingue la relación laboral, en ningún caso responden a un trabajo efectivo ni descansos retribuidos, de forma que si durante todo o parte del tiempo transcurrido el trabajador ha estado empleado por otra empresa no procede su percepción, por cuanto si no hay perjuicio no puede haber resarcimiento, y tampoco ese periodo de tiempo debe computarse en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Los salarios de tramitación **se consideran rendimientos del trabajo sujetos a tributación** en el IRPF.

No están exentos ni bajo el artículo 7.e) (indemnización por despido) ni bajo el 7.d) (daños personales) de la Ley del IRPF.



La desvinculación efectiva debe probarla el trabajador

[STS 986/2022 de 04.03.2022](#) y [STS 868/2022 de 04.03.2022](#)



El artículo 1 RIRPF interpretado a la luz del artículo 7.e) de la LIRPF, no infringe el principio de reserva de ley al condicionar el disfrute de la exención a la **real efectiva desvinculación del trabajador con la empresa** ni al establecer la presunción de que no se da dicha desvinculación cuando en los tres años siguientes al despido o cese, el trabajador vuelva a prestar servicios a la misma empresa.

A efectos de disfrutar de la exención, la "real efectiva desvinculación del trabajador con la empresa" comporta que, tras su despido o cese, no vuelva a prestar servicios a la empresa que, directa o indirectamente, guarden relación con las responsabilidades anteriores asumidas, **correspondiendo la prueba de tales circunstancias a quien fuera trabajador de la misma."**