

NUM-CONSULTA V0759-14

ORGANO SG de Impuestos sobre la Renta de las Personas Físicas

FECHA-SALIDA 19/03/2014

NORMATIVA Ley 35/2006. LIRPF. Art. 7 e); Real Decreto 439/2007. RIRPF. Art. 1

DESCRIPCION-HECHOS La consultante se encuentra en una situación de pluriempleo, prestando sus servicios para dos empresas vinculadas. Posteriormente, extingue su relación laboral con una de ellas y mantiene la relación laboral con la otra.

CUESTION-PLANTEADA Tratamiento fiscal por el IRPF de la indemnización por despido, en el supuesto de continuar prestando sus servicios para la otra empresa vinculada a la que le despidió.

CONTESTACION-COMPLETA 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 (BOE de 29 de noviembre), en su artículo 7 e), establece que se encuentran exentas:

“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.
(...)”.

Así mismo, el artículo 1 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas aprobado por Real Decreto 439/ 2007, de 30 de marzo (BOE de 31 de marzo), condiciona la aplicación de la mencionada exención, en los términos siguientes:

“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 16 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, siempre que en el caso en que la vinculación se defina en función de la relación socio-sociedad, la participación sea igual o superior al 25 por ciento, o al 5 por ciento si se trata de valores admitidos a negociación en alguno de los mercados regulados de valores definidos en el Título III de la Directiva 2004/39/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 21 de abril de 2004 relativa a los mercados de instrumentos financieros.”

El precepto reglamentario alude al hecho en sí de que se produzca una nueva contratación del trabajador despedido o cesado en las condiciones expuestas (que se trate de la misma empresa u otra vinculada y que se efectúe dentro de los tres años siguientes a la efectividad del despido o cese) sin que, a estos efectos, se especifique el tipo o naturaleza jurídica que deba adoptar el contrato, es decir, resulta indiferente tanto su duración como que los servicios prestados por el trabajador despedido dentro de los tres años siguientes deriven de una nueva relación laboral o de la realización de una actividad empresarial o profesional.

En el supuesto planteado y de acuerdo con los hechos anteriormente mencionados, la consultante extinguió su relación laboral con una empresa, y mantiene su relación laboral con una entidad vinculada

de la que era empleado con anterioridad. Por tanto el mantenimiento de la relación laboral con la entidad vinculada dentro del plazo de tres años siguientes al despido, no supone que el trabajador vuelva a prestar sus servicios a otra empresa vinculada, por lo que, en principio, no resultaría de aplicación la presunción contemplada en el artículo 1 del Reglamento del Impuesto.

En todo caso, debe precisarse que la prestación de servicios dentro del citado plazo de tres años constituye una presunción de la inexistencia de una real efectiva desvinculación del trabajador despedido con la empresa, que admite prueba en contrario, y la situación de pluriempleo planteada podría motivar la elusión de la presunción establecida en el precepto reglamentario, por ello deben tenerse en cuenta las condiciones en las que el trabajador continúe prestando sus servicios a la entidad vinculada al objeto de evidenciar la existencia o no de desvinculación efectiva.

En consecuencia, la consultante podrá acreditar, por cualquiera de los medios de prueba admitidos en derecho, que corresponde valorar a los órganos encargados de las actuaciones de comprobación e investigación tributaria, que en su día se produjo dicha desvinculación, y que los servicios que ahora presta, por la naturaleza y características de los mismos o de la propia relación de la que derivan, no enervan dicha desvinculación.

Lo que comunico a usted con efectos vinculantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 89 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria (BOE del día 18).