

# Aspectos fiscales relativos a las indemnizaciones abonadas al personal de alta dirección por despido y por falta de preaviso

La Dirección General de Tributos analiza, en el contexto de una relación laboral especial de alta dirección, la posibilidad de aplicar la exención prevista en el artículo 7e de la Ley 35/2006 y la reducción por irregularidad del artículo 18.2 de dicha ley a las indemnizaciones percibidas por despido y por la falta de preaviso de éste.

---

## PILAR ÁLVAREZ BARBEITO

Profesora titular de Derecho Financiero y Tributario de la Universidad de La Coruña  
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

La Dirección General de Tributos, en su consulta vinculante V0445-24, de 18 de marzo, analiza la posibilidad de aplicar tanto la exención prevista en el artículo 7e de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas como la reducción por irregularidad prevista en el artículo 18.2 de dicha ley a las indemnizaciones percibidas por una persona que mantenía una relación laboral especial de alta dirección con la empresa pagadora desde el 2016, tanto por el despido como por la falta de preaviso de éste.

## 1. Criterios de la Dirección General de Tributos

### 1.1. *Indemnización percibida por la extinción de la relación laboral por desistimiento de la empresa*

A efectos de dirimir la cuestión, el centro directivo, tras analizar el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección —en particular sus artículos 10.1 y 11—, así

como lo dispuesto en el artículo 17.1 de la Ley 35/2006, concluye que la «indemnización percibida por el consultante como consecuencia de la extinción de la relación laboral por desistimiento de la empresa, tiene la naturaleza de rendimientos del trabajo».

Partiendo de dicha calificación, analiza en primer lugar la posibilidad de aplicar la exención expresada en el citado artículo 7e de la Ley 35/2006, extremo que resuelve sobre la base tanto de lo establecido en tal precepto como de la interpretación que de él ha realizado el Tribunal Supremo en sus sentencias de 5 de noviembre del 2019 y de 4 de septiembre del 2020.

Concluye así que la indemnización satisfecha al consultante en el ámbito de la extinción de la relación laboral de alta dirección por desistimiento del empresario estará exenta del impuesto sobre la renta de las personas físicas con el menor de los siguientes límites:

- la cuantía establecida con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores o en su normativa de desarrollo, en el supuesto consultado, el artículo 11.uno del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, indemnización de siete días de salario por año trabajado, con el límite de seis mensualidades, que se considera indemnización mínima obligatoria;
- la cantidad de 180 000 euros.

Por otra parte —añade—, si la indemnización satisfecha excede de la cuantía que

resultaría de aplicar los criterios anteriores, el exceso estará sujeto y no exento, se calificará como rendimiento del trabajo y podrá aplicarse la reducción por irregularidad en los términos establecidos por el artículo 18.2 de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

## 1.2. *Indemnización percibida por el incumplimiento del deber de preaviso*

En segundo lugar, el centro directivo analiza la posibilidad de aplicar los citados beneficios fiscales a la indemnización percibida por el incumplimiento del deber de preaviso.

Para afrontar esta cuestión, la Dirección General recuerda previamente que el plazo de preaviso tiene por objeto facilitar durante su transcurso al alto directivo despedido la búsqueda de un nuevo empleo y, por ello, su no concesión no anula la extinción del contrato de trabajo, sino que el empresario está obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho periodo, por lo que la indemnización concuerda con los sueldos correspondientes a la duración del periodo incumplido.

Por consiguiente, señala el centro directivo, la indemnización que nos ocupa no cumple una función tuitiva, connatural a la esencia del derecho laboral, sino más bien una función de garantía propia del derecho privado; en consecuencia, la compensación económica que tiene por objeto sustituir a los salarios dejados de percibir no tiene la misma naturaleza que la indemnización por despido.

De lo anterior se desprenden dos conclusiones:

- La indemnización por incumplimiento del deber de preaviso se califica como

rendimiento del trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 17.1 de la Ley 35/2006, sin que quepa la aplicación del artículo 7e de dicha ley.

- Tal indemnización no puede beneficiarse de la reducción establecida en el artículo 18.2 de la Ley 35/2006 porque no encaja entre los supuestos de rendimientos del trabajo obtenidos de forma irregular —recogidos en el artículo 12 del reglamento del impuesto— ni cabe entender que su periodo de generación es superior a dos años. A estos efectos, el centro directivo determina que no puede considerarse que existe un periodo de generación previo en el que se haya ido gestando la indemnización, pues ésta surge con el propio despido que impone la obligación de respetar el plazo de preaviso y, en caso de incumplimiento de dicha obligación, se establece la de satisfacer la indemnización de los salarios correspondientes a la duración del periodo incumplido.

### La indemnización por falta de preaviso tiene distinta naturaleza de la percibida por despido

diciembre del 2023 (RG 2059/2020). En ella, el tribunal analizó la posibilidad de aplicar la exención prevista en el artículo 7e de la Ley 35/2006 a las indemnizaciones por despido percibidas por varios directivos vinculados a una empresa tanto por un contrato de alta dirección como por ocupar el cargo de miembros del consejo de administración de la entidad.

Pues bien, en ese caso, teniendo en cuenta el tenor literal del citado precepto —en el que se señala que están 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*»—, el Tribunal Central denegó la aplicación de la citada exención sobre la base, fundamentalmente, de la existencia de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador a la hora de fijar la indemnización por despido. Concluyó así confirmando la improcedencia de la exención respecto de la citada indemnización, «ya que no sólo no resulta acreditado que estemos ante una indemnización que “compensa la pérdida forzosa del derecho al trabajo da lugar a la exención”, [sic] sino que los indicios aportados por la inspección acreditan la existencia de un acuerdo de las partes para rescindir la citada relación laboral», circunstancia esta última determinante de la pérdida del derecho a la exención.

## 2. Un apunte final

Para terminar, simplemente queremos apuntar que la conclusión a la que ha llegado la Dirección General de Tributos en la consulta comentada en relación con la indemnización percibida por el despido podría tener que matizarse si se diesen las circunstancias del supuesto examinado por el Tribunal Económico-Administrativo Central, en su Resolución de 18 de

Para cualquier duda, por favor, póngase en contacto con alguno de los siguientes letrados:

**Emilio de Fuentes Mateo**

Tel.: (+34) 96 351 38 35  
edefuentes@ga-p.com

**Núria Vila Masip**

Tel.: (+34) 93 415 74 00  
nvila@ga-p.com

**Oliver Padilla Fraile**

Tel.: (+34) 91 582 91 00  
opadilla@ga-p.com

*Advertencia legal:* El contenido de este documento no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna. Para más información, consulte nuestra web [www.ga-p.com](http://www.ga-p.com), o diríjase al siguiente e-mail de contacto: [info@ga-p.com](mailto:info@ga-p.com).