

## BASE DE DATOS DE Norma DEF.-

Referencia: NFC089556

DGT: 01-08-2024

N.º CONSULTA VINCULANTE: V1829/2024

### SUMARIO:

**IRPF. Rentas exentas. Indemnizaciones por despido o cese. Modificación de las condiciones de trabajo.** El art. 41 RDLeg. 2/2015 (TRET) contempla sólo la obligatoriedad de abonar indemnizaciones en los supuestos de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando el trabajador que resulte perjudicado por dichas modificaciones opte por la rescisión de su contrato. En este caso, el contribuyente como consecuencia de una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo opta por rescindir el contrato de trabajo que le unía con la empresa para la que trabajaba, teniendo derecho a percibir la indemnización prevista en el art. 41.3 TRET. La indemnización percibida estaría exenta de tributación en cuanto se corresponda en su cuantía y situación indemnizable con lo establecido en el art. 41, con el límite de 180.000 euros. Las cuantías indemnizatorias que excedan de las que marca con carácter obligatorio el Estatuto de los Trabajadores estarán sujetas a tributación.

### PRECEPTOS:

Ley 35/2006 (Ley IRPF), arts. 7 e), 17 y 18.2.  
RDLeg. 2/2015 (TRET), art. 41.

#### Descripción sucinta de los hechos:

En caso de que el consultante extinga su relación laboral como consecuencia de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, la indemnización prevista supera el importe establecido en el Estatuto.

#### Cuestión planteada:

Tratamiento fiscal en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

#### Contestación:

Las cantidades percibidas en concepto indemnizatorio por resolución de la relación laboral, tiene la consideración de rendimiento del trabajo en virtud de lo establecido en el artículo 17 de la Ley 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 adelante LIRPF.

El artículo 7.e) de la LIRPF, establece que estarán 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.

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.

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

Por su parte, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 (BOE de 24 de octubre), en adelante ET, regula en su artículo 41 los supuestos de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, disponiendo lo siguiente:

“1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.

(...)

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en las letras a), b), c), d) y f) del apartado 1, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

(...).”

En definitiva, el citado artículo 41 del ET contempla sólo la obligatoriedad de abonar indemnizaciones en los supuestos de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando el trabajador que resulte perjudicado por dichas modificaciones opte por la rescisión de su contrato.

En el supuesto planteado, el consultante como consecuencia de una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo opta por rescindir el contrato de trabajo que le unía con la empresa para la que trabajaba, teniendo derecho a percibir la indemnización prevista en el artículo 41.3 del ET. Conforme con lo expuesto, la indemnización percibida estaría exenta de tributación en cuanto se corresponda en su cuantía y situación indemnizable con lo establecido en el artículo 41 del ET, con el límite de 180.000 euros.

Las cuantías indemnizatorias que excedan de las que marca con carácter obligatorio el Estatuto de los Trabajadores estarán sujetas a tributación por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

En relación con la aplicación de la reducción del 30 por 100, el artículo 18.2 de la LIRPF dispone la aplicación de:

“El 30 por ciento de reducción, en el caso de rendimientos íntegros distintos de los previstos en el artículo 17.2. a) de esta Ley que tengan un período de generación superior a dos años, así como aquellos que se califiquen reglamentariamente como obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo, cuando, en ambos casos, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo siguiente, se imputen en un único período impositivo.

Tratándose de rendimientos derivados de la extinción de una relación laboral, común o especial, se considerará como período de generación el número de años de servicio del trabajador. En caso de que estos rendimientos se cobren de forma fraccionada, el cómputo del período de generación deberá tener en cuenta el número de años de fraccionamiento, en los términos que reglamentariamente se establezcan. Estos rendimientos no se tendrán en cuenta a efectos de lo establecido en el párrafo siguiente.

No obstante, esta reducción no resultará de aplicación a los rendimientos que tengan un período de generación superior a dos años cuando, en el plazo de los cinco períodos impositivos anteriores a aquél en el que resulten exigibles, el contribuyente hubiera obtenido otros rendimientos con período de generación superior a dos años, a los que hubiera aplicado la reducción prevista en este apartado.

La cuantía del rendimiento íntegro a que se refiere este apartado sobre la que se aplicará la citada reducción no podrá superar el importe de 300.000 euros anuales.

Sin perjuicio del límite previsto en el párrafo anterior, en el caso de rendimientos del trabajo cuya cuantía esté comprendida entre 700.000,01 euros y 1.000.000 de euros y deriven de la extinción de la relación laboral, común o especial, o de la relación mercantil a que se refiere el artículo 17.2 e) de esta Ley, o de ambas, la cuantía del rendimiento sobre la que se aplicará la reducción no podrá superar el importe que resulte de minorar 300.000 euros en la diferencia entre la cuantía del rendimiento y 700.000 euros.

Cuando la cuantía de tales rendimientos fuera igual o superior a 1.000.000 de euros, la cuantía de los rendimientos sobre la que se aplicará la reducción del 30 por ciento será cero.

A estos efectos, la cuantía total del rendimiento del trabajo a computar vendrá determinada por la suma aritmética de los rendimientos del trabajo anteriormente indicados procedentes de la propia empresa o de otras empresas del grupo de sociedades en las que concurren las circunstancias previstas en el artículo 42 del Código de Comercio, con independencia del período impositivo al que se impute cada rendimiento.”

De acuerdo con dicha normativa, cuando la indemnización se perciba en forma de capital, al exceso indemnizatorio sobre el límite exento le resultará de aplicación la reducción del 30 por ciento 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.

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).

Fuente: Sitio web del Ministerio de Hacienda y Función Públicas.