

**Mantenimiento del derecho a la exención en el IRPF. Acreditación de una real y efectiva desvinculación del trabajador en caso de prestar servicios a la misma empresa que lo despidió. Consulta D.G.T. 7-8-2018**

**Nº Consulta: V2293-18**

**Fecha: 7 de agosto de 2018**

**Art. 7.e) L.I.R.P.F. (L35/2006)**

**Art. 1 R.I.R.P.F. (RD439/2007)**

## **DESCRIPCIÓN DE HECHOS**

La consultante expone que fue despedida de una empresa, en el ámbito de un procedimiento de despido colectivo. En el momento de presentar la consulta, marzo de 2018, tiene una oferta de trabajo de una consultora que presta servicios a la empresa que la despidió. En virtud de la oferta de trabajo recibida, la consultante participaría en un proyecto cuya destinataria es la empresa que la despidió.

## **CUESTION PLANTEADA**

Tratamiento fiscal por el IRPF de la indemnización por despido en el supuesto de ser contratada por una empresa que presta servicios a la empresa que la despidió.

## **CONTESTACION**

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), en adelante LIRPF, 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 18 de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades.”*

El precepto reglamentario condiciona el disfrute de la exención a la real y efectiva desvinculación del trabajador con la empresa, y presume, salvo prueba en contrario, que se produce tal situación cuando 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.

Al respecto debe advertirse que la exigencia del cumplimiento del requisito reglamentario de real y efectiva desvinculación del trabajador para disfrutar de la exención prevista en el artículo 7 e) no agota su contenido en la citada presunción, por lo que en supuestos como el presente en el que la prestación de servicios por el trabajador despedido se efectúa en favor de una entidad distinta a aquélla que le despidió sin que, por tanto, resulte de aplicación la citada presunción, quedará igualmente condicionada la aplicación de la citada exención a la real y efectiva desvinculación del consultante con su antigua empresa empleadora.

Debe indicarse al respecto que la acreditación de una real y efectiva desvinculación del trabajador es una cuestión de hecho que podrá efectuarse por cualquier medio prueba válido en derecho correspondiendo su valoración a los órganos de comprobación e investigación de la Administración tributaria.

Texto recuperado web MINHFP