

## INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO: ¿AHORA TRIBUTA?

Verónica Martín Martínez, abogada Área Laboral de Broseta

El pasado 20 de junio de 2014 el Consejo de Ministros anunció el Anteproyecto de Ley de reforma tributaria, que introduce importantes modificaciones respecto a la exención de tributación en el IRPF de las indemnizaciones por despido o cese del trabajador.

Hasta su anuncio, y tras la reforma laboral operada por la Ley 3/2012, de 6-7, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, cuyos efectos se retrotraían a 12-2-2012 en este concreto extremo, las indemnizaciones por cese o despido del trabajador producidos a partir de 12-2-2012 estaban exentas de tributación en el IRPF hasta 33 días por año de servicio con el límite de 24 mensualidades, mientras que las indemnizaciones por despidos o ceses acaecidos antes de 12-2-2012 estaban exentas hasta un máximo de 45 días de salario por año con un límite de 42 mensualidades.

En todo caso, en el supuesto de percibirse una indemnización superior a dichos límites mencionados, **el exceso sí tributaba como rendimientos del trabajo**; si bien, si el trabajador llevaba más de 2 años prestando sus servicios en la empresa, ese exceso se consideraba renta irregular y el trabajador se podía beneficiar de una **reducción del 40%**.

Sin embargo, la modificación llevada a cabo por el Anteproyecto supone gravar las indemnizaciones por despido o cese del trabajador, fijándose un importe de la indemnización exento de tributación consistente en tan solo **2.000 euros por año trabajado**.

Resulta sorprendente que la norma, cuya entrada en vigor está en principio prevista, en términos generales, para el próximo 1-1-2015, establezca, sin embargo, que la tributación en el IRPF de las indemnizaciones por despido a partir del citado tope de exención **no resultará de aplicación a las indemnizaciones por despidos o ceses producidos antes del 20-6-2014**.

Por lo tanto, en sentido contrario, la medida sí aplicaría a las indemnizaciones por despidos o ceses producidos a partir de dicha fecha, pese a que la norma en principio estaría vigente a partir de enero de 2015. Destacar que la medida tampoco aplicará a los despidos producidos a partir del 20 de junio cuando deriven de un **ERE aprobado**, o un despido colectivo comunicado a la autoridad laboral, **con anterioridad a dicha fecha**.

Respecto a la reducción del **40%** para aquellas indemnizaciones que excedan de la cuantía exenta, se establece expresamente que dicha reducción solamente se podrá aplicar cuando la fecha de la extinción sea anterior a 20-6-2014. Esto mismo aplicará a los despidos producidos a partir del 20 de junio cuando deriven de un ERE aprobado, o un despido colectivo comunicado a la autoridad laboral, con anterioridad a dicha fecha.

Nuestra opinión al respecto es desde luego crítica con la medida, y ello por cuanto la misma no solamente puede suponer una **vulneración del principio de irretroactividad de las normas** sino porque, además, produce precisamente el efecto contrario al pretendido por la reforma laboral. En este sentido, siendo que la reforma laboral pretendía abaratar el coste del despido, esta medida supone, en cambio, incrementar los costes para los empresarios, además de dificultar las negociaciones.

Y ello sin olvidar las diferencias que la medida genera, puesto que **los trabajadores despedidos antes del 20 de junio habrían recibido un mejor trato fiscal**.

En todo caso, las novedades al respecto son constantes, y la norma todavía reviste la forma de Anteproyecto de ley, por lo que tendremos que esperar al fin, en su caso, de la tramitación parlamentaria, para saber cuál es la decisión adoptada al respecto.