

LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO - IRPF

La indemnización por despido se considera un rendimiento del trabajo, debiendo tributar en el IRPF como un ingreso más del trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa. Sin embargo, el art. 7, apartado e) de la Ley del IRPF establece determinadas situaciones en las que las indemnizaciones estarán exentas de tributar.

- **Indemnizaciones que no superan lo que establece el Estatuto de los Trabajadores.**

Si la indemnización que recibe el trabajador es únicamente la que el Estatuto impone como obligatoria (por un despido improcedente o por un despido objetivo), o la recibe por una sentencia judicial tras impugnar su despido, **no tiene que tributar por ella mientras que no supere los 180.000 euros.**

Cuando hablamos de indemnizaciones por despido, nos referimos tanto a las indemnizaciones por un despido improcedente como a las indemnizaciones por un despido objetivo, que son las que el Estatuto de los Trabajadores establece en estas cantidades:

Indemnización de 20 días por año trabajado. Cuando una empresa despide a un trabajador con un despido objetivo, tiene que pagarle en el mismo momento de entregarle la carta de despido una indemnización de 20 días por año trabajado, con un tope máximo de 12 mensualidades, es decir, que en ningún caso la

indemnización no podrá ser superior del resultado de multiplicar el salario mensual por 12.

Indemnización de 33 días por año trabajado. Si el contrato del trabajador es posterior al 12 de febrero de 2012 y el despido es declarado improcedente, la empresa puede optar entre la readmisión o pagarle al trabajador una indemnización de 33 días por año, con un tope de 24 mensualidades. En cualquier caso la indemnización no podrá ser superior del resultado de multiplicar el salario mensual por 24.

Indemnización mixta: 33 / 45 días por año trabajado. En el caso de contratos de trabajo con fecha anterior al 12 de febrero de 2012, a la hora de hacer los cálculos para la indemnización por despido improcedente, hay que manejar dos tramos distintos:

- para el total de días de antigüedad acumulados antes del 12 de febrero de 2012, se pagará una indemnización de 45 días de salario por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades. Esta es una indemnización por despido a extinguir y de la que solo se aprovecharán los que tienen en las empresas contratos anteriores a 12/02/2012
- para los días de antigüedad posteriores al 12 de febrero de 2012 (fecha de la reforma laboral), se pagará la indemnización de 33 días de salario por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades.

Para tener la cantidad final de indemnización por despido improcedente, habrá que sumar los dos tramos.

- **Indemnizaciones por despido que van más allá de lo que establece el Estatuto de los Trabajadores.**

Si la indemnización que la empresa paga al trabajador supera los importes obligatorios que establece el Estatuto de los Trabajadores, el exceso estará sujeto y no exento, calificándose como rendimiento del trabajo y tendrá que tributar por IRPF. En estos casos podría resultar de aplicación del porcentaje de reducción del 30 por 100 previsto en el artículo 18.2 de la LIRPF, ya que se trata de unas rentas (la indemnización)

- **Las indemnizaciones que no son por despido, tributan.**

Al finalizar una relación laboral, hay determinadas situaciones que no se deben considerar “indemnización por despido”. Por ejemplo, no lo son cuando se produce la finalización de un contrato temporal o de un contrato por obra y servicio. En estos casos el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización al terminar su contrato y ésta no está exenta porque no es un caso de despido. Es decir, en estas indemnizaciones hay que tributar en el IRPF.

Además, hay extinciones de las relaciones laborales que no dan derecho a percibir indemnización, como por ejemplo el despido disciplinario, o una baja voluntaria, entre otras.