



**COMILLAS**  
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

**"TRATAMIENTO FISCAL Y APLICACIÓN DE LA REDUCCIÓN EN EL IRPF  
DE LA INDEMNIZACIÓN POR CESE DE CONSEJEROS  
A LA LUZ DE LA JURISPRUDENCIA"**

Autor: Fernando Sabido Gutiérrez

5º E-3 C

Área de Derecho Financiero y Tributario

Tutora: Eva M<sup>a</sup> Gil Cruz

Madrid

ABRIL 2024

## **RESUMEN**

La percepción de indemnizaciones como consecuencia del cese de la relación entre una empresa y uno de sus trabajadores conforma una serie de implicaciones de gran relevancia en materia de IRPF. El tratamiento fiscal que se otorgue a las mismas puede ser determinante, y la complejidad del Derecho Laboral lleva en ocasiones a supuestos controvertidos acerca de la calificación de las rentas a percibir en forma de indemnización. Esa calificación es fundamental en sede de IRPF a la hora de abordar el tratamiento fiscal de las partidas indemnizatorias pues, en muchas ocasiones, determinará la posibilidad de aplicar beneficios fiscales como exenciones o reducciones. Todo ello, puede adquirir un mayor grado de complejidad en aquellos supuestos en que el trabajador ha mantenido relaciones laborales con la empresa de distinta calificación (por ejemplo, una común y otra especial de alta dirección), incluso pudiendo llegar a mantener una relación mercantil en aquellos casos en los que el alto directivo entra a formar parte del consejo de administración de la sociedad. El presente Trabajo de Fin de Grado aborda esta realidad de manera práctica, planteando un caso práctico sobre el que se analiza la tributación de las indemnizaciones a percibir por parte de un directivo que pasó a asumir una alta dirección para finalmente entrar a formar parte del órgano de administración de la sociedad. Se profundiza en los beneficios fiscales aplicables, relacionados con exenciones y, con un especial hincapié, en materia de reducciones asociadas a indemnizaciones a percibir como consecuencia de la extinción de una relación mercantil, debido a la reciente jurisprudencia al respecto.

Palabras clave: IRPF, exención, reducción, relación laboral, alta dirección, consejero.

## **ABSTRACT**

The receipt of severance payments as a consequence of the termination of the relationship between a company and one of its employees has a series of implications of great relevance in the field of Personal Income Tax. The tax treatment granted to them can be decisive, and the complexity of labor law sometimes leads to controversial cases regarding the qualification of the income received in the form of severance pay. This qualification is fundamental for Personal Income Tax purposes when dealing with the tax treatment of severance payments, since, on many occasions, it will determine the possibility of applying tax benefits such as exemptions or reductions. All of this can

become more complex in those cases in which the employee has had different employment relationships with the company (for example, a common one and a special senior management one) and may even have a commercial relationship in those cases in which the senior manager becomes a member of the company's board of directors. This Final Degree Project addresses this reality in a practical manner, presenting a practical case in which the taxation of the compensation received by an executive who went on to assume a senior management position and finally became a member of the company's board of directors is analyzed. The applicable tax benefits, related to exemptions and, with a special emphasis, on the reductions associated with indemnities received as a consequence of the termination of a commercial relationship, due to the recent case law in this respect, are discussed in depth.

Key words: personal income tax, exemption, reduction, employment relationship, senior management, director.

## ÍNDICE

I.	<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
1.	CONTEXTUALIZACIÓN, PLANTEAMIENTO, ANTECEDENTES, IMPORTANCIA Y JUSTIFICACIÓN DEL TEMA .....	1
2.	OBJETIVO .....	3
3.	ESTRUCTURA DEL TFG, METODOLOGÍA Y PLAN DE TRABAJO.....	3
II.	<b>DICTAMEN SOBRE LA CUESTIÓN OBJETO DE ESTUDIO</b> .....	5
1.	ASUNTO .....	5
2.	ANTECEDENTES O SUPUESTO DE HECHO .....	5
3.	CUESTIÓN CONTROVERTIDA.....	8
4.	CONCORDANCIA LEGISLATIVA .....	9
5.	RESOLUCIÓN DE LA CUESTIÓN PLANTEADA.....	11
5.1.	Aproximaciones iniciales .....	11
5.2.	Sujeción al IRPF de las indemnizaciones devengadas y posibles exenciones en virtud de la Ley del IRPF .....	12
5.2.1.	Aplicabilidad de la exención a la indemnización por la extinción (i) de la relación laboral común y (ii) de la laboral especial de alta dirección .....	12
5.2.2.	Aplicabilidad de la exención a la indemnización por la extinción de la relación mercantil propia del cargo de CONSEJERO DELEGADO .....	20
5.3.	Posibilidad de aplicación de reducción prevista en la Ley del IRPF sobre las cuantías indemnizatorias no susceptibles de exención.....	23
5.3.1.	Reducción sobre la cantidad no exenta relativa a la indemnización como consecuencia del despido improcedente relativo a la relación laboral especial de alta dirección.....	24
5.3.2.	Reducción sobre la cantidad relativa a la indemnización como consecuencia del cese del cliente en su cargo de CONSEJERO DELEGADO .	29
6.	CONCLUSIONES DEL DICTAMEN .....	33
III.	<b>CONCLUSIONES DEL PRESENTE TRABAJO DE FIN DE GRADO</b> ....	36
IV.	<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	38

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Cálculo indemnización por extinción relación laboral común .....	14
Tabla 2: Cálculo indemnización por extinción relación laboral especial alta dirección.	18

## LISTADO DE ABREVIATURAS

<b>Abreviatura</b>	<b>Significado</b>
DGT	Dirección General de Tributos
IRPF	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
SMAC	Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación
TEAC	Tribunal Económico Administrativo Central

## I. INTRODUCCIÓN

### 1. CONTEXTUALIZACIÓN, PLANTEAMIENTO, ANTECEDENTES, IMPORTANCIA Y JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

La realidad de las sociedades de capital lleva en ocasiones a que determinados directivos, que mantienen una relación laboral común con la empresa, asuman nuevos roles en el organigrama, con una funciones y poderes propios del personal de alta dirección que derivan en que la relación laboral común pase a ser de carácter especial. De igual modo, a menudo, esos altos directivos entran a formar parte del órgano de administración de la sociedad, surgiendo así pues la relación mercantil entre el consejero o administrador y la sociedad<sup>1</sup>.

En el caso de que la sociedad decida, unilateralmente, prescindir de ese trabajador que comenzó con una situación de relación laboral común u ordinaria, pasando a una relación laboral especial de alta dirección, y siendo finalmente nombrado miembro del órgano de administración (i.e., relación mercantil), habrán de extinguirse – siempre y cuando no se hubiera hecho anteriormente – las tres relaciones que, en distintos momentos, existieron entre la empresa y el trabajador: (i) la relación laboral común u ordinaria, (ii) la relación laboral especial de alta dirección y (iii) la relación mercantil como miembro del órgano de administración de la sociedad.

Surge así pues un escenario en el que, como consecuencia del cese de las funciones del trabajador, se habrá de abonar una cantidad indemnizatoria cuyo tratamiento fiscal es de vital importancia. Esa cantidad indemnizatoria responderá, lógicamente, a la cantidad legal establecida en el Estatuto de los Trabajadores<sup>2</sup> y en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, relativo al personal de alta dirección<sup>3</sup>; si bien es cierto que, especialmente, en los casos de altos directivos y miembros de órganos de

---

<sup>1</sup> Barros García. M., “¿Continúa vigente la “Doctrina del Vínculo” tras la modificación de la Ley de Sociedades de Capital?”, *Actualidad Jurídica Uribe Menéndez*, 41, 2015, p. 41 (disponible en <https://www.uria.com/documentos/publicaciones/4792/documento/art02.pdf?id=5982&forceDownload=true>; última consulta 1/04/2024).

<sup>2</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24 de octubre de 2015).

<sup>3</sup> Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección (BOE 12 de agosto de 1985).

administración, habrá de atenderse también a los acuerdos contractuales en materia de indemnización por cese del alto directivo o del miembro del órgano de administración.

En este contexto, a partir de la legislación, la doctrina administrativa y la jurisprudencia españolas en materia tributaria, junto con el apoyo de distintas obras doctrinales de especialistas en el ámbito tributario, se plantea el presente Trabajo de Fin de Grado como un caso práctico sobre el que se elabora un dictamen acerca del tratamiento fiscal en sede de IRPF de la indemnización devengada a favor de un consejero como consecuencia del cese de sus funciones, y que anteriormente había mantenido una relación laboral con la sociedad.

La justificación del tema elegido se centra fundamentalmente en la reciente jurisprudencia asentada por el Tribunal Supremo en la Sentencia de 25 de julio de 2023<sup>4</sup>, en la que se reconoce la posibilidad de aplicar la reducción del 30%, del artículo 18.2 de la Ley del IRPF<sup>5</sup>, a la indemnización percibida por altos directivos que también son consejeros, como consecuencia del cese de sus funciones.

En el caso práctico que más adelante se desarrolla, a la problemática tributaria arriba comentada, se suma la vertiente en materia de Derecho Laboral propia de la situación de un miembro con una relación laboral ordinaria que pasa a ser alto directivo y, en última instancia, miembro del órgano de administración; por lo que, si bien es cierto que el presente trabajo tiene un marcado contenido imperante en materia fiscal, existen aspectos relevantes en el mismo en los que se abordan las problemáticas propias del Derecho Laboral.

Finalmente, cabe mencionar que al centrarse el presente trabajo en la elaboración propia del diseño de unos antecedentes de hecho sobre los que se emitirá un dictamen, la dificultad del mismo radica en conformar un supuesto de hecho a través del cual se puedan abarcar todas las vicisitudes que se pretenden tratar en este Trabajo de Fin de Grado, dando lugar, por tanto, a un caso objeto de análisis que sea realista y permita poner de relieve la doctrina y jurisprudencia existentes sobre el tema.

---

<sup>4</sup> Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1092/2023, de 25 de julio (Recurso núm. 2334/2021) [versión electrónica – base de datos CENDOJ. Ref. ECLI:ES:TS:2023:3589]. Fecha de la última consulta: 4 de abril de 2024.

<sup>5</sup> 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 29 de noviembre de 2006).

## 2. OBJETIVO

El presente Trabajo de Fin de Grado tiene por objetivo llevar a cabo un análisis profundo, a través de la legislación y la jurisprudencia y doctrina de los órganos judiciales y administrativos españoles, sobre la tributación y, especialmente, la posibilidad de aplicar exenciones y la reducción del 30% prevista en el artículo 18.2 de la Ley del IRPF<sup>6</sup> en relación con el artículo 17.2.e), a las retribuciones que, como consecuencia de su cese, perciba un contribuyente que es consejero de una sociedad.

Para ello, se plantea este trabajo desde una perspectiva eminentemente práctica, con la que se aborda el tema objeto de estudio desde la realidad de un contribuyente que pudiera verse en la situación arriba descrita.

Esta visión práctica pone de manifiesto el recorrido que han ido siguiendo los órganos administrativos españoles (especialmente la DGT), así como los órganos judiciales en el orden contencioso-administrativo, destacando la reciente jurisprudencia que emana de la Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de julio de 2023<sup>7</sup>.

A tal fin, se procede más adelante a presentar un dictamen con el que, a la luz de la jurisprudencia, se aborda el tratamiento fiscal y la posibilidad de aplicar la reducción del 30% a la indemnización percibida por un consejero como consecuencia del cese de su relación mercantil con la entidad pagadora, y que, con carácter previo a su nombramiento como miembro del órgano de administración, mantuvo una relación laboral común y otra laboral especial.

## 3. ESTRUCTURA DEL TFG, METODOLOGÍA Y PLAN DE TRABAJO

Este trabajo se divide en tres grandes secciones o epígrafes: (i) Introducción, (ii) Dictamen sobre la cuestión objeto de estudio y (iii) Conclusiones.

El epígrafe “I. INTRODUCCIÓN” supone una primera aproximación al contexto en el que se desarrolla este Trabajo de Fin de Grado, resaltando la justificación e importancia del tema elegido, la forma y estructura en la que se plantea el presente trabajo y el objetivo que se persigue a través del mismo.

---

<sup>6</sup> *Id.*

<sup>7</sup> Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1092/2023, de 25 de julio (Recurso núm. 2334/2021), *op. cit.*



Este primer epígrafe asienta las bases de este trabajo, con carácter previo al segundo epígrafe “II. DICTAMEN SOBRE LA CUESTIÓN OBJETO DE ESTUDIO”, el cual supone el grueso del presente trabajo. Como se ha comentado, este Trabajo de Fin de Grado se plantea desde una perspectiva totalmente práctica, por lo que este segundo epígrafe supone el planteamiento y resolución del caso objeto de análisis. Para desarrollar este segundo epígrafe, en primera instancia se introduce el asunto que se va a resolver, detallando los antecedentes concretos del mismo, para posteriormente sintetizar cuál es la cuestión controvertida objeto de estudio. Una vez asentadas las bases del caso práctico, se exponen los principales preceptos legislativos en los que se apoya la resolución del caso para, tras ello, desarrollar de manera profunda y extensa la solución del asunto y cuestión controvertida, terminando con unas conclusiones relativas a la contestación que se ha expuesto sobre la consulta planteada.

Una vez desarrollado el caso práctico junto a su resolución, a modo recopilatorio, se exponen en el tercer epígrafe, “III. CONCLUSIONES DEL PRESENTE TRABAJO DE FIN DE GRADO”, las principales aportaciones que se detallan a lo largo del conjunto del presente trabajo.

## II. DICTAMEN SOBRE LA CUESTIÓN OBJETO DE ESTUDIO

### 1. ASUNTO

Don Ticio Martínez García (“el cliente”, “el trabajador” o “el contribuyente”) contrata los servicios del Despacho de Abogados SABIDO GUTIÉRREZ BOUTIQUE LEGAL, S.L., en el marco del asesoramiento tributario para el tratamiento fiscal de las cantidades devengadas a su favor, en concepto de indemnización, como consecuencia de su salida de la compañía en la que venía prestando sus servicios desde 2017.

Se formula consulta sobre el tratamiento fiscal de la indemnización percibida por la extinción de la relación entre el cliente y la entidad para la que prestaba sus servicios y, especialmente, la aplicabilidad de la reducción de rendimientos irregulares del 30%, prevista en el artículo 18.2 de la Ley del IRPF<sup>8</sup> a estas cantidades indemnizatorias.

### 2. ANTECEDENTES O SUPUESTO DE HECHO

Don Ticio Martínez García suscribió un contrato laboral con la entidad SOPORTES E INSTALACIONES ELÉCTRICAS, S.A. (“la entidad” o “la compañía”) el 2 de octubre de 2017.

El contrato suscrito consistía en una relación laboral común u ordinaria a jornada completa y por tiempo indefinido para el desempeño del cargo de DIRECTOR FINANCIERO de la mencionada entidad, con un SALARIO BRUTO ANUAL de 150.000€ (ciento cincuenta mil euros), sin otras partidas remuneratorias.

Durante algo más de dos años, el cliente estuvo desempeñando sus funciones en el mencionado cargo de DIRECTOR FINANCIERO, hasta que, por decisión del órgano de administración de la compañía, se decide, a finales de 2019, promocionar al trabajador al puesto de DIRECTOR GENERAL, dependiendo directamente del órgano de administración de la compañía, pero sin formar parte de éste.

Como consecuencia de este ascenso en la compañía, Don Ticio suscribió, el 4 de noviembre de 2019, un nuevo contrato con la entidad empleadora, por el que se regulaba la relación laboral especial de alta dirección para ocupar el puesto de DIRECTOR

---

<sup>8</sup> Ley 35/2006, de 28 de noviembre, *op. cit.*

GENERAL, a través del cual se establecía como SALARIO BRUTO ANUAL una cantidad de 220.000€ (doscientos veinte mil euros), además de un BONUS ANUAL, sujeto al cumplimiento de unas métricas financieras anuales, de 40.000€ (cuarenta mil euros). El cliente señala que durante los ejercicios en los que desempeñó el mencionado cargo de DIRECTOR GENERAL, devengó derecho a percibir y cobró la totalidad del BONUS ANUAL (i.e., los 40.000 euros brutos). A los conceptos remuneratorios mencionados, se añade una cláusula en la que se reconoce una partida indemnizatoria en concepto de INDEMNIZACIÓN DEL DIRECTOR GENERAL POR DESISTIMIENTO DEL EMPRESARIO por importe de 130.000€ (ciento treinta mil euros), y otra partida en concepto de INDEMNIZACIÓN DEL DIRECTOR GENERAL POR DESPIDO IMPROCEDENTE DE 260.000€ (doscientos sesenta mil euros).

En septiembre del año 2021, y como consecuencia de una modificación en el organigrama y composición del órgano de administración de la compañía (conformado por un consejo de administración), el máximo órgano de gobierno de la entidad decide hacer efectivo a partir de enero de 2022 el nombramiento de Don Ticio como CONSEJERO DELEGADO de la entidad, cargo que asumiría junto a las funciones que venía desempeñando como DIRECTOR GENERAL.

A tal propósito, se suscribe por las partes (i.e., Don Ticio y la compañía) un contrato mercantil de prestación de servicios, con fecha de efectos 1 de enero de 2022.

En este contrato mercantil que recoge las obligaciones propias del desempeño del cargo de DIRECTOR GENERAL junto a las de CONSEJERO DELEGADO, las partes pactan una REMUNERACIÓN BRUTA ANUAL de 300.000€ (trescientos mil euros), unida a una partida remuneratoria en concepto de BONUS ANUAL DEL CONSEJERO DELEGADO de 100.000€ (cien mil euros). El clausulado del contrato mercantil señala concretamente que la relación laboral especial de alta dirección que el trabajador había mantenido con la compañía hasta este momento quedaba suspendida (y no extinguida).

A todo ello, se añade en el contrato mercantil una cláusula en la que las partes pactan que, en caso de resolución unilateral del contrato de prestación de servicios por parte de la entidad, ésta deberá indemnizar en concepto de INDEMNIZACIÓN POR CESE DEL CONSEJERO DELEGADO con la cantidad de 400.000€ (cuatrocientos mil euros) a Don Ticio, cantidad equivalente a la suma de los conceptos de REMUNERACIÓN BRUTA ANUAL Y BONUS ANUAL DEL CONSEJERO

DELEGADO, siempre y cuando no existan circunstancias imputables al trabajador que justifiquen la resolución unilateral de la relación mercantil por decisión de la empresa.

Con fecha 3 de febrero de 2024, la entidad entrega una carta a Don Ticio en la que expone que, como consecuencia de “nuevos objetivos empresariales y organizativos de la compañía” prescinden de sus servicios como CONSEJERO DELEGADO dando por finalizado, con efectos el mismo día 3 de febrero de 2024, el contrato mercantil por el que se regula la prestación de servicios como CONSEJERO DELEGADO.

Además de esta carta, la compañía entrega otras dos cartas a nuestro cliente. Por un lado, una carta en la que se señala que como consecuencia de causas objetivas basadas en “razones organizativas y económicas” se resuelve la relación laboral común que Don Ticio mantenía con SOPORTES E INSTALACIONES ELÉCTRICAS, S.A., como DIRECTOR FINANCIERO. La tercera carta presenta la extinción de la relación laboral especial de alta dirección que Don Ticio mantuvo con la compañía durante el tiempo que fue DIRECTOR GENERAL, también por causas objetivas; ambas con efectos 3 de febrero de 2024.

Así pues, alegando causas objetivas, la empresa presentó el despido del trabajador para la rescisión de sus relaciones (i) laboral común y (ii) laboral especial de alta dirección<sup>9</sup>, así como la prescendencia de sus servicios como CONSEJERO DELEGADO.

Finalmente, y en sede de SMAC, se reconoció por parte de la compañía la improcedencia del despido, pasando posteriormente a complementar la indemnización inicial de despido por causas objetivas hasta llegar a las cuantías propias del despido improcedente (el departamento Laboral de SABIDO GUTIERREZ BOUTIQUE LEGAL, S.L., ha verificado el correcto cálculo de las indemnizaciones por extinción de la relación laboral común u ordinaria y de la relación laboral especial de alta dirección).

A continuación, se señalan las cuantías totales devengadas a favor de Don Ticio como consecuencia de la extinción de sus relaciones con la entidad SOPORTES E INSTALACIONES ELÉCTRICAS, S.A., y que se imputarán en su totalidad en el ejercicio 2024:

---

<sup>9</sup> Es cierto que el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, *op. cit.*, reconoce dos modalidades de extinción de la relación laboral especial de alta dirección: (i) desistimiento del empresario y (ii) despido disciplinario. No obstante, el artículo 12 de esta norma prevé la posibilidad de extinguir la relación de alta dirección por otras causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores, entre las que están las causas objetivas.

Por la extinción de la relación laboral común u ordinaria como consecuencia del desempeño del cargo de DIRECTOR FINANCIERO, un importe de **29.383,56€** (veintinueve mil trescientos ochenta y tres euros con cincuenta y seis céntimos), correspondientes a treinta y tres días de salario por año de servicio (con límite de 24 mensualidades), cantidad fijada en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores<sup>10</sup>.

Por la extinción de la relación laboral especial de alta dirección, ligada al desempeño del cargo de DIRECTOR GENERAL, un importe de **260.000€** (doscientos sesenta mil euros), correspondiente al pacto contractual entre las partes para el supuesto de despido improcedente<sup>11</sup>.

Por la rescisión unilateral, por parte de la entidad, del contrato mercantil por el que Don Ticio prestaba sus servicios en calidad de CONSEJERO DELEGADO, un importe de **400.000€** (cuatrocientos mil euros), cantidad correspondiente al pacto contractual para el supuesto de extinción, por decisión unilateral de la compañía, de la relación mercantil.

### 3. CUESTIÓN CONTROVERTIDA

Con todo lo expuesto anteriormente, el cliente plantea a este Despacho el tratamiento fiscal de las cantidades indemnizatorias que le corresponden como consecuencia de su desvinculación respecto a SOPORTES E INSTALACIONES ELÉCTRICAS, S.A.

Especialmente, el cliente solicita el análisis exhaustivo de los beneficios fiscales que pudieran eventualmente aplicarse en cuanto a **posibles exenciones o reducciones** en el IRPF relativo al ejercicio 2024.

La principal cuestión a abordar, más allá del tratamiento fiscal general de las partidas indemnizatorias a percibir – teniendo en cuenta la peculiaridad de las distintas relaciones que el cliente ha mantenido con la entidad empleadora –, se centra en la posibilidad de aplicar la reducción del 30% a la indemnización devengada a favor del

---

<sup>10</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, *op. cit.*

<sup>11</sup> El apartado dos del artículo 11 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, *op. cit.*, señala que, en cuanto a las indemnizaciones y en caso de despido declarado improcedente, “se estará a las cuantías que se hubiesen pactado en el contrato, siendo en su defecto de 20 días de salario en metálico por año de servicio y hasta un máximo de doce mensualidades”.

cliente como consecuencia de la rescisión del contrato mercantil y, por tanto, de su relación como CONSEJERO DELEGADO con la compañía.

El cliente pone de manifiesto la solicitud del presente Dictamen, a fin de conocer la línea jurisprudencial de los tribunales españoles, para considerar si la indemnización de los consejeros y personal con relación mercantil puede verse beneficiada por la mencionada reducción y, en definitiva, conocer cuál es el tratamiento fiscal que recibe en sede de IRPF el montante total de las partidas indemnizatorias que le corresponden.

#### 4. CONCORDANCIA LEGISLATIVA

Resultan de vital importancia, a efectos de analizar el tratamiento fiscal de las cantidades indemnizatorias devengadas a favor del cliente como consecuencia de la extinción de sus relaciones laborales y mercantil con la entidad, los siguientes preceptos legislativos:

En cuanto a la Ley del IRPF<sup>12</sup>, los artículos 18.2 en relación con el 17.2.e) en lo relativo a la aplicación de la reducción del 30%, así como el artículo 7.e) en cuanto a la exención de las indemnizaciones percibidas por los trabajadores como consecuencia de su cese o despido.

Debido a la especial relevancia que estos artículos adquieren en la posterior resolución de la cuestión planteada, a continuación, se exponen los fragmentos a los que más se recurren a lo largo del Dictamen:

##### Artículo 18.2 de la Ley del IRPF:

###### **“Porcentajes de reducción aplicables a determinados rendimientos del trabajo.**

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

---

<sup>12</sup> Ley 35/2006, de 28 de noviembre, *op. cit.*

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 (...).

#### Artículo 17.2.e) de la Ley del IRPF:

##### **“Rendimientos íntegros del trabajo.**

2. En todo caso, tendrán la consideración de rendimientos del trabajo:

e) Las retribuciones de los administradores y miembros de los Consejos de Administración, de las Juntas que hagan sus veces y demás miembros de otros órganos representativos”.

#### Artículo 7.e) de la Ley del IRPF:

##### **“Rentas exentas.**

Estarán exentas las siguientes rentas:

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

## 5. RESOLUCIÓN DE LA CUESTIÓN PLANTEADA

### 5.1. Aproximaciones iniciales

El Dictamen sobre la consulta anteriormente planteada, y que a continuación se desarrolla, aborda el tratamiento fiscal de las partidas indemnizatorias devengadas a favor del cliente, Don Ticio Martínez García, como consecuencia del cese de todas sus relaciones (tanto de carácter laboral como mercantil) con la entidad SOPORTES E INSTALACIONES ELÉCTRICAS, S.A.

Por ello, en primera instancia, señalamos que lo aquí expuesto aplica sin perjuicio de otras consideraciones en sede de IRPF que el contribuyente deba apreciar para el ejercicio 2024, como consecuencia de otros rendimientos sujetos al impuesto y que no forman parte del ámbito de análisis del presente Dictamen. Esto se debe a que el objeto del IRPF está compuesto por la totalidad de la renta que perciba el contribuyente durante el periodo impositivo (i.e., todos los rendimientos, ganancias y pérdidas patrimoniales), lo que puede ir más allá de los rendimientos del trabajo en concepto de indemnización que se han percibido y que son imputable al ejercicio 2024.

El cliente reconoce durante el proceso de asesoramiento ofrecido por SABIDO GUTIERREZ BOUTIQUE LEGAL, S.L., que es residente habitual en territorio español a efectos tributarios para el ejercicio fiscal correspondiente al año 2024, aplicándosele la normativa estatal – al no formar parte de territorios forales como son País Vasco y Navarra – y la normativa autonómica de la Comunidad de Madrid en los aspectos en que ésta deba aplicarse (mínimos personales y familiares, tarifas y deducciones).

El cliente reconoce no haber percibido, durante los cinco periodos impositivos anteriores al relativo al ejercicio 2024, rendimientos con periodo de generación superior a dos años u obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo, a los que se haya aplicado la reducción del 30% prevista en el artículo 18.2 de la Ley del IRPF<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> *Id.*



## **5.2.Sujeción al IRPF de las indemnizaciones devengadas y posibles exenciones en virtud de la Ley del IRPF<sup>14</sup>**

En virtud del artículo 6.1 de la Ley del IRPF, la obtención de renta por parte del contribuyente supone el surgimiento del hecho imponible del impuesto, pudiendo ser fuentes de renta, entre otros, los rendimientos del trabajo.

No obstante, hay que tener en cuenta, a la hora de abordar la sujeción de cualquier renta al IRPF, la posible aplicabilidad de alguna de las exenciones previstas en la norma.

Las exenciones no excluyen del hecho imponible un supuesto concreto (lo cual sería un caso de no sujeción), sino que impiden que nazca la obligación tributaria, a pesar de que el hecho imponible en sí se produce. Es preciso destacar que las exenciones tienen que estar debidamente calificadas de forma expresa por la Ley del IRPF.

En este sentido, resultan de gran relevancia las exenciones relativas a indemnizaciones, por su trato diferenciado en sede de este impuesto. Así pues, el artículo 7.e) de la Ley del IRPF (*vid.* apartado “4. CONCORDANCIA LEGISLATIVA” del presente epígrafe), recoge las posibles exenciones en casos de indemnizaciones percibidas como consecuencia del despido o cese del trabajador, lo cual encuadra en el marco de análisis en el que nos situamos, pues el cliente ha sido cesado de todos sus cargos en la entidad que le venía empleando.

Este precepto de la norma estipula una exención por importe correspondiente a la cuantía en concepto de indemnización que el Estatuto de los Trabajadores<sup>15</sup> o su normativa de desarrollo fijen, operando en todo caso un límite de exención por importe de 180.000€ (ciento ochenta mil euros).

### *5.2.1. Aplicabilidad de la exención a la indemnización por la extinción (i) de la relación laboral común y (ii) de la laboral especial de alta dirección*

Como apunte inicial, cabe señalar que, si bien es cierto que la condición de alto directivo por el desempeño de las funciones de DIRECTOR GENERAL por parte del cliente, Don Ticio, se constituyó mediante una relación laboral de carácter especial (y por

---

<sup>14</sup> *Id.*

<sup>15</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, *op. cit.*

tanto distinta de la laboral común), a efectos laborales el directivo puede reaccionar contra el despido relativo a su condición de alto directivo mediante el procedimiento establecido para el régimen laboral común<sup>16</sup>. Por ello, el reconocimiento en sede de SMAC de la improcedencia del despido que supone la extinción de la relación laboral especial de alta dirección, como apuntan desde nuestro departamento Laboral, surte plenos efectos jurídicos, al igual que para el caso de la relación laboral común que desempeñó el contribuyente por sus funciones de DIRECTOR FINANCIERO. Esa plena eficacia y validez del reconocimiento de la improcedencia es de gran relevancia para la aplicación de la exención (i.e., si el despido se ha declarado improcedente, surtiendo efectos, la cuantía exenta será la que corresponda por estipulación legal al despido calificado como tal, ya sea en el seno de una relación laboral común o una especial de alta dirección).

Nos encontramos en un supuesto en el que efectivamente se ha reconocido la improcedencia del despido en SMAC, lo cual se considera requisito necesario para declarar la exención de la indemnización en los supuestos de despido improcedente. En este sentido, la Consulta V1944-21<sup>17</sup> señala que para que sea posible la aplicación de la exención a las indemnizaciones por despido improcedente – en nuestro caso la indemnización relativa a la extinción de la relación laboral común y de la especial de alta dirección –, se exige “que el reconocimiento de la improcedencia del despido se produzca en el acto de conciliación ante el SMAC o bien mediante resolución judicial”. No obstante, es cierto que en ningún caso se concederá la aplicación de la exención en supuestos en los que se entienda que existen los suficientes indicios de extinción de mutuo acuerdo, con independencia de que se haya reconocido (a modo de simulación) la improcedencia del despido en el acto de conciliación ante el SMAC<sup>18</sup>, circunstancia que no aplica al caso por tratarse realmente de un despido improcedente, tal y como acredita el departamento Laboral de este Despacho, en base a los antecedentes expuestos por el cliente.

Además, tal y como apuntan desde el departamento Laboral de este Despacho, la indemnización legal correspondiente a la extinción de la relación laboral común procedía en todo caso, pues al no señalarse nada en el contrato de alta dirección por el que Don

---

<sup>16</sup> *Memento Práctico Social*, Francis Lefebvre, 2023, p. 78, marginal núm. 402.

<sup>17</sup> DGT Consulta Vinculante 1944-21, de 21 de junio de 2021. Fecha de la última consulta: 3 de abril de 2024.

<sup>18</sup> Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 2869/2019, de 3 de julio (Recurso núm. 144/2017) FJs Quinto y Sexto. [versión electrónica – base de datos CENDOJ. Ref. ECLI:ES:AN:2019:2869]. Fecha de la última consulta: 4 de abril de 2024.

Ticio promocionaba el cargo de DIRECTOR GENERAL, la relación laboral común ligada al desempeño del cargo de DIRECTOR FINANCIERO quedaba suspendida (y no extinguida). Por tanto, al no haber pacto expreso en el contrato de alta dirección, se entiende que la relación laboral común quedaba en suspenso<sup>19</sup>. Este apunte es de gran importancia por los efectos fiscales que puedan desencadenarse, pues la posible exención, aplicable a la indemnización, únicamente opera respecto de la cantidad que legalmente, por previsión expresa de la norma, se exija abonar en concepto de indemnización. Por tanto, si la relación laboral común se hubiera extinguido en tiempo pasado, no habría indemnización obligatoria legal a percibir y, por tanto, susceptible de exención.

Llegados a este punto, y como consecuencia de la calificación del despido como improcedente, en lo relativo a la **indemnización percibida a raíz de la extinción de la relación laboral común** asociada al desempeño de Don Ticio, entre el 2 de octubre de 2017 y el 4 de noviembre de 2019, como DIRECTOR FINANCIERO de SOPORTES E INSTALACIONES ELECTRICAS, S.A., **por cuantía de 29.383,56€** (veintinueve mil trescientos ochenta y tres euros con cincuenta y seis céntimos), correspondiente a la indemnización legal para el supuesto de despido improcedente en el marco de una relación laboral común (**33 días de salario por año de servicio, con un límite de 24 mensualidades** – artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores<sup>20</sup> –), la mencionada indemnización **está exenta en su totalidad, al no superar el límite de 180.000€** (ciento ochenta mil euros) (*vid.* último párrafo subapartado “**5.2. Sujeción de las indemnizaciones percibidas al IRPF y posibles exenciones en virtud de la Ley del IRPF**”). A continuación, se detalla el cálculo facilitado por el departamento Laboral relativo a la indemnización que se viene comentado:

**Tabla 1: Cálculo indemnización por extinción relación laboral común**

SALARIO BRUTO ANUAL	150.000,00 €
SALARIO DÍA	410,96 €
DESPIDO IMPROCEDENTE (por previsión legal) (33 días de salario x año de servicio)	29.383,56 €
Límite (24 mensualidades)	300.000,00 €
<b>INDEMNIZACIÓN TOTAL DEVENGADA A PERCIBIR</b> (correspondiente a la legalmente prevista)	<b>29.383,56 €</b>

<sup>19</sup> *Memento Práctico Social, op. cit.*, p. 75, marginal núm. 380.

<sup>20</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, *op. cit.*

En lo relativo a la **indemnización devengada a favor del cliente como consecuencia de la extinción de la relación laboral especial de alta dirección** por el desempeño de Don Ticio, entre el 4 de noviembre de 2019 y el 1 de enero de 2022, de las funciones de DIRECTOR GENERAL en la compañía SOPORTES E INSTALACIONES ELECTRICAS, S.A., **por cuantía de 260.000€** (doscientos sesenta mil euros), **la exención operará únicamente en la cantidad que legalmente se exija como indemnización mínima obligatoria** en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, relativo al personal de alta dirección<sup>21</sup>, para indemnizar el supuesto de despido improcedente.

Este reconocimiento de exención se basa en asentada jurisprudencia del Tribunal Supremo<sup>22 23</sup>, que reconoce la misma para la cuantía que corresponde a la **indemnización mínima obligatoria** para la extinción de la relación laboral especial de alta dirección. Es cierto que la jurisprudencia que se viene comentando es relativa a supuestos en los que la extinción de la relación laboral especial de alta dirección se realiza por desistimiento del empresario<sup>24</sup>, en lugar de tratarse de un despido improcedente como el que aquí se expone. No obstante, debido a la analogía que existe en la redacción de los distintos preceptos que regulan las indemnizaciones mínimas obligatorias para altos directivos, se entiende que el criterio de exención, señalado por el Tribunal Supremo, es igualmente aplicable para el resto de las indemnizaciones mínimas obligatorias previstas en la norma para los distintos casos de extinción de la relación laboral especial de alta dirección<sup>25 26</sup>,

---

<sup>21</sup> Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, *op. cit.*

<sup>22</sup> Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1528/2019, de 5 de noviembre (Recurso núm. 2727/2017) [versión electrónica – base de datos CENDOJ. Ref. ECLI:ES:TS:2019:3678]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2024.

<sup>23</sup> Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1139/2020, de 4 de septiembre (Recurso núm. 3278/2019) [versión electrónica – base de datos CENDOJ. Ref. ECLI:ES:TS:2020:2799]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2024.

<sup>24</sup> Cabe señalar que el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, *op. cit.*, en su artículo 11 señala que la extinción del contrato de alta dirección por parte del empresario podrá ser (i) por desistimiento o (ii) por incumplimiento del trabajador (pudiendo este último caso, a su vez, ser declarado procedente o improcedente). Para la extinción por desistimiento se prevé una indemnización inferior a la prevista para el caso de despido improcedente, sin perjuicio de los pactos contractuales que puedan existir.

<sup>25</sup> *Memento Práctico Fiscal*, Francis Lefebvre, 2023, p. 29, marginal núm. 168.

<sup>26</sup> Artamendia, A., “La indemnización por despido de los altos directivos también está exenta”, *Uria Menéndez*, pp. 8-9 (disponible en <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.uria.com/documentos/publicaciones/6810/documento/Tribuna-Empresa-Familiar.pdf%3Fid%3D11901%26forceDownload%3Dtrue&ved=2ahUKEwitwd2h0rOFAXXVcaQEHb3rBdsQFnoECA8QAQ&usg=AOvVaw3BHJpefBrL6SqXKfKtZBjn>; última consulta 9/04/2024).

entre los que se encontraría el de despido improcedente del alto directivo que aquí interesa.

Esta jurisprudencia del Tribunal Supremo viene siendo aplicada desde el año 2019, en virtud de la novedad introducida por la Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de noviembre de 2019<sup>27</sup>, ya que tradicionalmente la jurisprudencia social entendía que las indemnizaciones mínimas obligatorias previstas en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, relativo al personal de alta dirección<sup>28</sup>, no tenían esa obligatoriedad por la posibilidad de que fueran sustituidas o incluso anuladas por acuerdo de las partes. Como consecuencia de esa ausencia de percepción de obligatoriedad en las indemnizaciones mínimas de la alta dirección, el orden contencioso-administrativo<sup>29</sup> venía rechazando la aplicación de la exención porque los altos directivos no tenían una indemnización establecida “con carácter obligatorio” en la normativa propia de las relaciones laborales especiales de alta dirección<sup>30</sup>.

Todo esto empezó a sufrir un cambio de rumbo inicial mediante la Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de abril de 2014<sup>31</sup>, en la que se reconocía la obligatoriedad de la indemnización mínima prevista en el artículo 11 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, relativo al personal de alta dirección<sup>32</sup>, al señalar que no era viable reconocer que el legislador admitiera la eliminación de toda indemnización para el alto directivo. No obstante, tanto la DGT<sup>33</sup> como el TEAC<sup>34</sup> consideraron que la Sentencia del Supremo no se referiría a una indemnización mínima obligatoria por precepto legal, sino que simplemente hacía referencia a la necesidad de la existencia de una indemnización, con independencia de su importe, por lo que continuaron aplicando el criterio tradicional de no reconocer la exención, en base a lo que estos órganos entendían como una ausencia de una indemnización mínima obligatoria por exigencia del legislador para el alto directivo.

---

<sup>27</sup> Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1528/2019, de 5 de noviembre (Recurso núm. 2727/2017), *op. cit.*

<sup>28</sup> Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, *op. cit.*

<sup>29</sup> Sentencia del Tribunal Supremo núm. 4064/2012, de 13 de junio (Recurso núm. 145/2009) FJ Tercero. [versión electrónica – base de datos CENDOJ. Ref. ECLI:ES:TS:2012:4064]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2024.

<sup>30</sup> Artamendía, A., *op. cit.*

<sup>31</sup> Sentencia del Tribunal Supremo núm. 3088/2014, de 22 de abril (Recurso núm. 1197/2013) [versión electrónica – base de datos CENDOJ. Ref. ECLI:ES:TS:2014:3088]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2024.

<sup>32</sup> Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, *op. cit.*

<sup>33</sup> DGT Consulta Vinculante 2509-18, de 18 de septiembre de 2018. Fecha de la última consulta: 5 de abril de 2024.

<sup>34</sup> Resolución del TEAC 02704/2017/00/00, de 16 de enero de 2018. Fecha de la última consulta: 2 de abril de 2024.

Finalmente, la Audiencia Nacional<sup>35</sup> consideró que la interpretación de estos órganos administrativos era errónea, asumiendo la existencia de una indemnización mínima obligatoria tal y como señalaba la Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de abril de 2014<sup>36</sup> y que la misma debía gozar de exención, postura que finalmente se confirma mediante la Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de noviembre de 2019<sup>37</sup>.

A mayor abundamiento, la novedosa Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de julio de 2023<sup>38</sup> confirma el criterio aplicado por la Audiencia Nacional en su Sentencia de 18 de noviembre de 2020<sup>39</sup>, al declarar la exención, de acuerdo con los artículos 7.e) de la Ley del IRPF y del artículo 1 del Reglamento del IRPF<sup>40</sup>, de la indemnización correspondiente al periodo de relación de carácter especial hasta el límite de 7 días de salario por año trabajado con un máximo de seis mensualidades – cuantía recogida en el artículo 11 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, relativo al personal de alta dirección<sup>41</sup> –, como indemnización mínima obligatoria para la extinción de la relación laboral especial de alta dirección por desistimiento del empresario.

Para el caso de un despido calificado como improcedente de un alto directivo, el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, relativo al personal de alta dirección<sup>42</sup>, prevé en su artículo 11.2 una **indemnización mínima obligatoria de veinte días de salario en metálico por año de servicio y hasta un máximo de doce mensualidades**. Esa cuantía mínima obligatoria que conforma la indemnización por despido improcedente de un alto directivo, como es el caso de Don Ticio, es la cantidad que estará exenta de tributación en IRPF, con independencia de que la indemnización pactada en el contrato de alta dirección para despido improcedente sea superior, como es en el caso objeto de análisis.

Así pues, el departamento Laboral de este Despacho acredita que, en base a los datos aportados por el cliente, la **indemnización mínima obligatoria** por la extinción de

---

<sup>35</sup> Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 114/2017, de 8 de marzo (Recurso núm. 242/2015) [versión electrónica – base de datos CENDOJ. Ref. ECLI:ES:AN:2017:674]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2024.

<sup>36</sup> Sentencia del Tribunal Supremo núm. 3088/2014, de 22 de abril (Recurso núm. 1197/2013), *op. cit.*

<sup>37</sup> Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1528/2019, de 5 de noviembre (Recurso núm. 2727/2017), *op. cit.*

<sup>38</sup> Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1092/2023, de 25 de julio (Recurso núm. 2334/2021), *op. cit.*

<sup>39</sup> Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 4280/2020, de 18 de noviembre (Recurso núm. 429/2017) [versión electrónica – base de datos CENDOJ. Ref. ECLI:ES:AN:2020:4280]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2024.

<sup>40</sup> Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero (BOE 31 de marzo de 2007)

<sup>41</sup> Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, *op. cit.*

<sup>42</sup> *Id.*

la relación laboral especial de Don Ticio asciende a **30.867,58€** (treinta mil ochocientos sesenta y siete euros con cincuenta y ocho céntimos). A continuación, se detalla el cálculo de la misma facilitado por el departamento Laboral:

**Tabla 2: Cálculo indemnización por extinción relación laboral especial alta dirección**

SALARIO BRUTO ANUAL (*)	260.000,00 €
SALARIO DÍA	712,33 €
DESPIDO IMPROCEDENTE (por previsión legal) (20 días de salario x año de servicio)	30.867,58 €
Límite (12 mensualidades)	260.000,00 €
INDEMNIZACIÓN MÍNIMA OBLIGATORIA (por previsión legal)	30.867,58 €
INDEMNIZACIÓN TOTAL DEVENGADA (por pacto contractual)	260.000,00 €
Diferencia entre INDEMNIZACIÓN MÍNIMA OBLIGATORIA e INDEMNIZACIÓN TOTAL DEVENGADA	229.132,42 €

(\*) *En Derecho Laboral, el salario bruto anual, a efectos del cálculo de la indemnización del alto directivo, es el salario en metálico, incluyendo en esa cuantía el bonus por haberse devengado y cobrado en su totalidad cuando el cliente ejerció como DIRECTOR GENERAL<sup>43</sup>.*

Por ello, de los **260.000€** (doscientos sesenta mil euros) devengados en concepto de indemnización, correspondientes al acuerdo contractual entre Don Ticio y la entidad empleadora para el supuesto de despido improcedente del alto directivo, **estarán exentos de tributación 30.867,58€** (treinta mil ochocientos sesenta y siete euros con cincuenta y ocho céntimos), **cantidad correspondiente a la indemnización mínima obligatoria para el despido improcedente de este alto directivo**. Es posible la exención de la totalidad de la **indemnización mínima obligatoria** (inferior como venimos diciendo a la pactada en el contrato de alta dirección) pues esta cuantía no supera los **180.000€** (ciento

<sup>43</sup> Hurtado Cobles, J., “La indemnización por extinción de contrato en la relación laboral de alta dirección”, *RTSS. CEF*, n. 383, febrero 2015, p.72 (disponible en <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/download/2552/2170/5982&ved=2ahUKewjKltS6wbOFaxWL2gIHHcVnDzMQFnOECA4QAQ&usg=AOvVaw1Eyn2xQ6KMJBulkkiIrw1>; última consulta 3/04/2024).

ochenta mil euros) que se fijan en cualquier caso como límite de las exenciones aplicables a las indemnizaciones por despido en el artículo 7.e) de la Ley del IRPF (*vid.* último párrafo subapartado “**5.2. Sujeción al IRPF de las indemnizaciones devengadas y posibles exenciones en virtud de la Ley del IRPF**”).

El hecho de que se reconozca la exención para la indemnización mínima obligatoria de la extinción de la relación laboral especial de alta dirección no es óbice para poder seguir aplicando la exención a la indemnización percibida como consecuencia de la extinción de la relación laboral común. Por ello, en el caso sobre el que este Despacho se pronuncia, Don Ticio, con independencia de que haya mantenido una relación laboral común por el desempeño del cargo de DIRECTOR FINANCIERO que quedó suspendida cuando entró en vigor el contrato de alta dirección para el desempeño del cargo de DIRECTOR GENERAL, puede aplicar la exención a las indemnizaciones percibidas por la extinción de ambas relaciones en las cuantías señaladas en el presente subapartado<sup>44</sup>.

En definitiva, todo lo anteriormente expuesto permite, a modo de conclusión, señalar que es posible **la aplicación (i) de la exención del importe correspondiente a la indemnización legalmente estipulada para la extinción por despido improcedente de la relación laboral común** (por el cargo de DIRECTOR FINANCIERO) y **(ii) de la exención de la cuantía correspondiente a la indemnización mínima obligatoria como consecuencia de la extinción de la relación laboral especial de alta dirección** (por el cargo de DIRECTOR GENERAL y con independencia de que contractualmente se prevea en este supuesto una indemnización superior a la normativamente prevista). Por estas dos exenciones, el contribuyente podrá aplicarse una exención total de **60.251,14€** (sesenta mil doscientos cincuenta y un euros con catorce céntimos), cuantía resultante de la suma de (i) la indemnización exenta relativa a la extinción de la relación laboral ordinaria que asciende a **29.383,56€** (veintinueve mil trescientos ochenta y tres euros con cincuenta y seis céntimos) y (ii) la cuantía exenta de la indemnización por la extinción de la relación laboral especial de alta dirección que asciende a **30.867,58€** (treinta mil ochocientos sesenta y siete euros con cincuenta y ocho céntimos).

Como se viene comentando, la cuantía de la indemnización por despido improcedente de Don Ticio, en su condición de alto directivo por el desempeño del cargo

---

<sup>44</sup> *Memento Práctico Fiscal, op. cit.*, p. 29, marginal núm. 172.



de DIRECTOR GENERAL entre el 4 de noviembre de 2019 y el 1 de enero de 2022, asciende al montante pactado por las partes en el contrato de alta dirección suscrito el 4 de noviembre de 2019, resultando en una cantidad de **260.000€** (doscientos sesenta mil euros). Teniendo en cuenta que la cuantía de ese importe que es susceptible de exención es la correspondiente a la indemnización mínima obligatoria por despido improcedente prevista en el artículo 11 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, relativo al personal de alta dirección <sup>45</sup> y que asciende a la cantidad ya detallada anteriormente te de **30.867,58€** (treinta mil ochocientos sesenta y siete euros con cincuenta y ocho céntimos), nos encontramos con un **exceso de 229.132,42€** (doscientos veintinueve mil ciento treinta dos euros con cuarenta y dos céntimos) no susceptible de exención. Este excedente excluido de exención podrá ser susceptible de una reducción para lo que se estará a lo dispuesto en el subapartado “5.3.1. *Reducción sobre la cantidad no exenta relativa a la indemnización como consecuencia del despido improcedente relativo a la relación laboral especial de alta dirección*” del presente Dictamen. En el caso de la indemnización relativa a la extinción de la relación laboral común u ordinaria, al estar exenta en su totalidad, no se aprecia posibilidad de reducción.

#### 5.2.2. *Aplicabilidad de la exención a la indemnización por la extinción de la relación mercantil propia del cargo de CONSEJERO DELEGADO*

Al amparo de la literalidad del artículo 7.e) de la Ley del IRPF, y como una primera aproximación sin perjuicio del análisis que a continuación se expone sobre la cuestión que se aborda en el presente subapartado, las indemnizaciones susceptibles de exención son aquellas derivadas del “despido o cese del trabajador, en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores (...) sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato”.

La relevancia de la literalidad de este precepto no se basa en que el mismo hable de trabajadores, puesto que, si esgrimiésemos como argumento base, para la no aplicación de la exención a la indemnización de un miembro del órgano de administración (en este caso Don Ticio en su condición de CONSEJERO DELEGADO), la exclusión de la calificación de trabajador para un consejero por ser miembro del órgano de

---

<sup>45</sup> Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, *op. cit.*

administración, existiría una contraposición de este argumento con el Derecho de la Unión Europea.

Esto se debe a que el Derecho Comunitario<sup>46</sup> ha reiterado que “ (...) un miembro de un consejo de dirección de una sociedad de capital – miembro del órgano de administración – que, a cambio de una retribución presta servicios a la sociedad que lo ha nombrado y de la que forma parte, que ejerce su actividad bajo la dirección o el control del otro órgano de la sociedad y que puede, en todo momento, ser destituido de sus funciones sin limitación alguna, cumple los requisitos para ser calificado de trabajador – en el sentido del Derecho de la Unión –”. En este sentido, a los efectos del Derecho Comunitario, un CONSEJERO DELEGADO como ha sido Don Ticio es trabajador a todos los efectos.

Por tanto, la relevancia de la literalidad del mencionado artículo 7.e) de la Ley de IRPF reside en que en el mismo se hace referencia a **indemnizaciones de carácter obligatorio** para la aplicación de la exención, las cuales como se viene comentando en el presente Dictamen (*vid.* subapartado “5.2.1. *Aplicabilidad de la exención a la indemnización de la extinción (i) de la relación laboral común y (ii) de la laboral especial de alta dirección*) son aquellas que la norma – ya sea el Estatuto de los Trabajadores<sup>47</sup> para las relaciones laborales comunes o el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, para lo relativo al personal de alta dirección<sup>48</sup> – prevé específicamente como mínimas y de carácter obligatorio. En cualquier caso, el precepto legal es claro al señalar que en el marco de la exención aplicable a las cuantías de las indemnizaciones establecidas “con carácter obligatorio” no se enmarcan las cuantías indemnizatorias establecidas “en virtud de convenio, pacto o contrato”.

Esta aclaración es la que, además de todo lo expuesto en el subapartado anterior (*vid.* subapartado “5.2.1. *Aplicabilidad de la exención a la indemnización de la extinción (i) de la relación laboral común y (ii) de la laboral especial de alta dirección*), explica por qué la cantidad excedente del montante correspondiente a la indemnización mínima obligatoria para el despido improcedente de Don Ticio en el seno de su relación laboral especial de alta dirección (como consecuencia del ejercicio del cargo de DIRECTOR

---

<sup>46</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 11 de noviembre de 2010 (Asunto Danosa, C232/09) Marco jurídico apartado 51. [versión electrónica – base de datos EUR-Lex. Ref. ECLI:EU:C:2010:674]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2024.

<sup>47</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, *op. cit.*

<sup>48</sup> Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, *op. cit.*

GENERAL) no es susceptible de exención (i.e., sólo se aplica la exención a la cuantía que prevé como mínima la norma, y no a la prevista como cantidad indemnizatoria en virtud de contrato de alta dirección entre las partes).

Por ello, volviendo al seno de la relación mercantil, al no existir una indemnización mínima obligatoria que el legislador haya previsto para aquellos miembros de los órganos de administración de las compañías, que mantienen una relación de carácter mercantil con la entidad, como es el caso de la relación existente entre Don Ticio y la entidad SOPORTES E INSTALACIONES ELÉCTRICAS, S.A., por la que aquel prestaba los servicios de CONSEJERO DELEGADO a ésta, la exención prevista en el artículo 7.e) que venimos comentando **no es aplicable a la cantidad – ni total ni parcial – de 400.000€ (cuatrocientos mil euros) que el contribuyente ha devengado a su favor como consecuencia de la rescisión unilateral por parte de SOPORTES E INSTALACIONES ELÉCTRICAS, S.A., del contrato mercantil de prestación de servicios propios del cargo de CONSEJERO DELEGADO suscrito con Don Ticio.**

Esta imposibilidad de aplicación de la exención para los miembros que forman parte del órgano de administración de una entidad y que, por tanto, mantienen una relación mercantil con la misma, ha sido señalada por la Audiencia Nacional en su Sentencia de 2 de febrero de 2022<sup>49</sup>. La Sentencia se pronuncia sobre el recurso contencioso administrativo contra la resolución dictada por el TEAC en virtud del cual, a través de la impugnación de la resolución del TEAC, un contribuyente, que había sido CONSEJERO DELEGADO de una entidad bancaria, pretende acogerse a la exención de la indemnización percibida como consecuencia de su cese. La Audiencia Nacional da la razón al TEAC y, a pesar de que el contribuyente alegó que la indemnización percibida era susceptible de exención, acredita que la indemnización correspondiente a la extinción de la relación mercantil que le unía con la entidad bancaria, en su condición de CONSEJERO DELEGADO, no estaba exenta.

Así pues, la Audiencia Nacional entiende que la indemnización percibida por el contribuyente recurrente responde al cese de las funciones que desempeñaba en el marco de una relación mercantil (y, por tanto, no laboral). De ello se deriva que, a efectos fiscales, no resulta de aplicación la exención del artículo 7.e) de la Ley del IRPF, puesto

---

<sup>49</sup> Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 298/2022, de 2 de febrero (Recurso núm. 401/2019) [versión electrónica – base de datos CENDOJ. Ref. ECLI:ES:AN:2022:298]. Fecha de la última consulta: 6 de abril de 2024.

que la indemnización percibida, al igual que ocurre en el caso de Don Ticio para lo relativo a su relación mercantil con SOPORTES E INSTALACIONES ELÉCTRICAS., S.A., no se trata de una indemnización prevista con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores<sup>50</sup> ni en su normativa de desarrollo “como podría ser la reguladora de las relaciones laborales especiales de alta dirección”.

Por todo ello, concluimos que **no existe posibilidad de aplicar exención, ni siquiera parcial, a la cantidad de 400.000€** (cuatrocientos mil euros) **que el cliente ha devengado a su favor en concepto de indemnización por el cese su condición de CONSEJERO DELEGADO**, como consecuencia de la extinción unilateral, por parte de la entidad SOPORTES E INSTALACIONES ELÉCTRICAS, S.A., de la relación mercantil suscrita con Don Ticio.

### **5.3.Posibilidad de aplicación de reducción prevista en la Ley del IRPF<sup>51</sup> sobre las cuantías indemnizatorias no susceptibles de exención**

Como se comentó anteriormente (*vid.* subapartado “5.2.1. *Aplicabilidad de la exención a la indemnización de la extinción (i) de la relación laboral común y (ii) de la laboral especial de alta dirección*), la indemnización percibida como consecuencia de la extinción de la relación laboral común u ordinaria que Don Ticio mantuvo con la entidad SOPORTES E INSTALACIONES ELÉCTRICAS, S.A., no es objeto de análisis en el marco de la aplicación de una posible reducción ya que la mencionada indemnización está exenta en su totalidad (i.e., no hay nada que reducir pues esa indemnización no integra la base imponible del IRPF al estar exenta).

Por ello, el análisis sobre posibles reducciones aplicables, que se expone a continuación, versa únicamente sobre (i) la cuantía devengada que excede el importe de la indemnización mínima obligatoria (sobre el que se aplica exención) para el supuesto de despido improcedente relativo a la relación laboral especial de alta dirección que Don Ticio mantenía con la compañía empleadora y (ii) la indemnización devengada como consecuencia del cese de Don Ticio de su cargo de CONSEJERO DELEGADO (i.e., la

---

<sup>50</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, *op. cit.*

<sup>51</sup> Ley 35/2006, de 28 de noviembre, *op. cit.*

extinción de la relación mercantil), que no se beneficia de ningún tipo de exención – ni siquiera parcial –.

A efectos introductorios de este subapartado, señalamos que las reducciones a las que nos venimos refiriendo, como su propio nombre indica, se tratan de porcentajes reductores que se aplican sobre el rendimiento íntegro del trabajo (i.e., sobre la totalidad de las rentas percibidas y calificadas como rendimientos del trabajo) y con carácter previo a los gastos deducibles (los cuales, una vez deducidos, dan por resultado el rendimiento neto del trabajo) y como paso previo a la integración y compensación de estos rendimientos susceptibles de reducción, y los demás rendimientos, en la base imponible general<sup>52</sup>.

*5.3.1. Reducción sobre la cantidad no exenta relativa a la indemnización como consecuencia del despido improcedente relativo a la relación laboral especial de alta dirección*

La cuantía de la indemnización por despido improcedente de Don Ticio, en su condición de alto directivo por el desempeño del cargo de DIRECTOR GENERAL entre el 4 de noviembre de 2019 y el 1 de enero de 2022, asciende al montante pactado por las partes en el contrato de alta dirección suscrito el 4 de noviembre de 2019, resultando en una cantidad devengada a favor de Don Ticio por importe de **260.000€** (doscientos sesenta mil euros). Teniendo en cuenta que la cuantía de ese importe que es susceptible de exención es la correspondiente a la indemnización mínima obligatoria por despido improcedente prevista en el artículo 11 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, relativo al personal de alta dirección <sup>53</sup>, y que asciende a la cantidad ya detallada anteriormente de **30.867,58€** (treinta mil ochocientos sesenta y siete euros con cincuenta y ocho céntimos), nos encontramos con un **exceso de 229.132,42€** (doscientos veintinueve mil ciento treinta dos euros con cuarenta y dos céntimos) no susceptible de exención.

Este exceso es el resultado de **minorar** la indemnización total que corresponde a Don Ticio por importe de **260.000€** (doscientos sesenta mil euros), como consecuencia

---

<sup>52</sup> *Memento Práctico Fiscal, op. cit.*, p. 94, marginal núm. 631.

<sup>53</sup> Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, *op. cit.*

del pacto contractual y en concepto de INDEMNIZACIÓN DEL DIRECTOR GENERAL POR DESPIDO IMPORCEDENTE, **en la cuantía exenta, que se corresponde con la indemnización mínima obligatoria para el despido improcedente de este alto directivo** que, como se comentó anteriormente, asciende a **30.867,58€** (treinta mil ochocientos sesenta y siete euros con cincuenta y ocho céntimos), obteniendo como resultado de esa minoración los ya señalados **229.132,42€** (doscientos veintinueve mil ciento treinta dos euros con cuarenta y dos céntimos).

Este exceso de **229.132,42€** (doscientos veintinueve mil ciento treinta dos euros con cuarenta y dos céntimos), no susceptible de exención, conforma la cuantía sobre la que se ha de analizar si existe posibilidad de aplicar algún tipo de reducción prevista en la normativa del IRPF.

En primer término, es imprescindible señalar ante qué tipo de rendimiento nos encontramos.

En base al artículo 17 de la Ley del IRPF, la doctrina<sup>54</sup> realiza una distinción de rendimientos íntegros del trabajo personal, en función de si se califican como tales (i) por su naturaleza o (ii) por expresa decisión legal.

El artículo 17.2.j) establece que, en todo caso, “tendrán la consideración de rendimientos del trabajo las retribuciones derivadas de relaciones laborales de carácter especial”. La relación laboral especial de alta dirección es, lógicamente, como su propio nombre indica, una relación laboral especial. A nivel laboral, es personal de alta dirección, tal y como se estipula en el artículo 1 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, relativo al personal de alta dirección<sup>55</sup>, aquel trabajador que ejercita poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa y relativos a objetivos generales de la misma, actuando con autonomía y responsabilidad y limitado su ejercicio únicamente a los criterios e instrucciones directas emanadas de los órganos superiores de gobierno o administración a los que corresponda esa titularidad<sup>56</sup>.

Más allá de la calificación de relación laboral especial de alta dirección que se le dio a la relación regulada en el contrato suscrito entre el cliente y la compañía SOPORTES

---

<sup>54</sup> *Memento Práctico Fiscal*, *op. cit.*, p. 65, marginal núm. 455.

<sup>55</sup> Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, *op. cit.*

<sup>56</sup> Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1543/2015, de 16 de marzo (Recurso núm. 819/22014) [versión electrónica – base de datos CENDOJ. Ref. ECLI:ES:TS:2015:1543]. Fecha de la última consulta: 6 de abril de 2024.

E INSTALACIONES ELÉCTRICAS, S.A., con fecha 4 de noviembre de 2019, para el desempeño de las funciones de DIRECTOR GENERAL, las características reales del desempeño de esta función por parte de Don Ticio acreditan que se trataba de una relación laboral especial de alta dirección, tal y como apuntan desde el departamento Laboral de este Despacho.

Por tanto, como primer apunte y ya desde una perspectiva eminentemente fiscal, podemos decir que la indemnización percibida, como consecuencia de la extinción de la relación laboral especial de alta dirección, se trata de un rendimiento del trabajo por expresa decisión legal, conformando una contraprestación que, independientemente de su denominación y periodicidad, deriva directamente del trabajo personal desempeñado por el cliente durante el tiempo que ocupó el cargo de DIRECTOR GENERAL.

Resulta de gran interés, llegados a este punto, la Consulta V2114-17<sup>57</sup>, en la que la DGT, en el supuesto de un trabajador que inició una relación laboral común, que quedó en suspenso por la iniciación de una relación laboral especial de alta dirección con carácter posterior – caso idéntico al de Don Ticio que aquí se analiza –, y en relación a la indemnización percibida por la extinción de ambas relaciones, señala que “si la indemnización satisfecha por extinción de la relación laboral ordinaria y especial de alta dirección, excede de la cuantía que resultaría de aplicar los criterios anteriores – se refiere a los límites de exención en base a las indemnizaciones obligatorias por precepto legal –, el exceso estará sujeto y no exento, calificándose como rendimiento del trabajo, pudiendo resultar de aplicación el porcentaje de reducción del 30 por 100 previsto en el artículo 18.2 de la LIRPF”, todo ello “cuando el período de tiempo trabajado para la empresa sea superior a dos años”.

Por ello, en relación con la **cantidad no exenta relativa a la indemnización como consecuencia del despido improcedente relativo a la relación laboral especial de alta dirección**, consideramos que la DGT ha sido clara y **es posible la aplicación de la reducción del 30% prevista en el artículo 18.2 de la Ley de IRPF**, siempre y cuando aquella se haya **generado en un periodo superior a dos años**.

El artículo 18.2 de la Ley del IRPF es claro en su redacción (vid. apartado “4. CONCORDANCIA LEGISLATIVA” del presente epígrafe), y expone que se puede

---

<sup>57</sup> DGT Consulta Vinculante 2114-17, de 10 de agosto de 2017. Fecha de la última consulta: 3 de abril de 2024.

aplicar una reducción del 30% sobre los rendimientos íntegros distintos de los del artículo 17.2.a) – siendo los relativos a este último artículo básicamente los relacionados con sistemas de previsión social – siempre y cuando se hayan generado en un plazo superior a dos años, o sobre aquellos que se califiquen como obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo, y que, en cualquiera de los dos casos, se imputen a un único periodo impositivo.

Analizando por partes la redacción de este precepto, nos encontramos con que, para los casos de relaciones laborales de alta dirección, la doctrina administrativa<sup>58</sup> viene considerando que los excesos (i.e., las cuantías no exentas) tienen como periodo de generación el número de años de servicio del trabajador<sup>59</sup>, en el caso del cliente, el número de años trabajados como DIRECTOR GENERAL.

Así pues, teniendo en cuenta que la relación laboral especial de alta dirección entre el cliente y la entidad empleadora se prolongó durante más de dos años – concretamente, de 4 de noviembre de 2019 a 1 de enero de 2022 – se cumple el requisito de periodo mínimo de generación para aplicar la reducción del 30% al exceso no susceptible de exención de la indemnización correspondiente a la extinción de esta relación, es decir, aplica la reducción del 30% sobre la cantidad de **229.132,42€** (doscientos veintinueve mil ciento treinta dos euros con 42 céntimos).

Si bien es cierto que el cliente ha expuesto que no ha percibido, durante los cinco periodos impositivos anteriores al ejercicio 2024, rendimientos con periodo de generación superior a dos años a los que se haya aplicado la reducción del 30% prevista en el artículo 18.2 de la Ley del IRPF, es preciso resaltar además que, a los efectos de aplicación de la reducción a la parte de la indemnización por despido no exenta, la DGT<sup>60</sup> señala que resulta irrelevante si hubo o no otro rendimiento del trabajo con periodo de generación superior a dos años al que se aplicó la reducción en los cinco periodos impositivos anteriores (exceptuando, por tanto, lo dispuesto en el párrafo tercero del artículo 18.2 de la Ley del IRPF) cuando la reducción que se pretenda aplicar verse sobre los excesos no exentos de indemnizaciones. Por ello, a mayor abundamiento, y con la certeza no sólo de los antecedentes planteados por el cliente, sino de la propia doctrina administrativa,

---

<sup>58</sup> DGT Consulta Vinculante 4386-16, de 13 de octubre de 2016. Fecha de la última consulta: 5 de abril de 2024.

<sup>59</sup> *Memento Práctico Fiscal*, op. cit., p. 96, marginal núm. 645.

<sup>60</sup> DGT Consulta Vinculante 0077-20, de 15 de enero de 2020. Fecha de la última consulta: 4 de abril de 2024.



ratificamos que para el caso objeto de análisis no hay impedimentos para aplicar la reducción, pues a estos efectos es indiferente la eventual aplicación de reducción del 30% sobre rendimientos con periodo de generación superior a dos años en los cinco ejercicios anteriores al 2024.

Por tanto, teniendo en cuenta que **la cuantía no exenta relativa a la indemnización por la extinción de la relación laboral especial de alta dirección, ligada al cargo de DIRECTOR GENERAL que Don Ticio ejerció en la entidad SOPORTES E INSTALACIONES ELÉCTRICAS, S.A., cumple con los requisitos del artículo 18.2 de la Ley de IRPF, cabe la aplicación de la reducción del 30% sobre la cuantía de 229.132,42€** (doscientos veintinueve mil ciento treinta dos euros con cuarenta y dos céntimos). La aplicación de la reducción del 30% se realiza sobre la totalidad del exceso (i.e., sobre la totalidad de la indemnización no exenta relativa a la extinción de la relación laboral especial de alta dirección, que asciende a los mencionados **229.132,42€**) ya que su importe total no excede la cuantía que opera como límite de importe sobre el que aplica la reducción.

Ahora bien, este último comentario no es absoluto y opera teniendo en máxima consideración lo expuesto en el siguiente subapartado (*vid. “5.3.2. Reducción sobre la cantidad relativa a la indemnización como consecuencia del cese del cliente en su cargo de CONSEJERO DELEGADO”*) y, más concretamente, el importe de la indemnización por el cese como CONSEJERO DELEGADO (i.e., se debe considerar conjuntamente el importe no exento de la indemnización propia de la relación laboral de alta dirección con el importe de la indemnización por rescisión de la relación mercantil para aplicar la reducción).

Esto se debe a que el párrafo quinto del artículo 18.2 de la Ley del IRPF estipula unos límites, menores al general, sobre los que aplica la reducción, para los supuestos en los que el montante resultante de la extinción de la relación laboral (ya sea común o especial) sumado al montante relativo a la extinción de la relación mercantil propia de miembros de órganos de administración, supera la cuantía de **700.000,01€** (setecientos mil euros con un céntimo). No obstante, en el caso de nuestro cliente, la cuantía que se corresponde a las cantidades indemnizatorias no exentas no supera el mencionado límite de **700.000,01€** (setecientos mil euros con un céntimo), quedando las mismas en un importe de **629.132,42€** (seiscientos veintinueve mil ciento treinta y dos euros con cuarenta y dos céntimos), resultante de sumar la cantidad no exenta de la indemnización

relativa a la relación laboral especial de alta dirección por importe de **229.132,42€** (doscientos veintinueve mil ciento treinta dos euros con cuarenta y dos céntimos) y la indemnización relativa al cese de Don Ticio como CONSEJERO DELEGADO por importe de **400.000€** (cuatrocientos mil euros). Es por ello que opera el límite general del artículo 18.2 de la Ley del IRPF, en virtud del cual, la cuantía máxima sobre la que se aplica la reducción del 30% es de **300.000€** (trescientos mil euros).

*5.3.2. Reducción sobre la cantidad relativa a la indemnización como consecuencia del cese del cliente en su cargo de CONSEJERO DELEGADO*

Como se ha mencionado en el último párrafo, en el caso objeto de análisis por este Despacho, la cuantía máxima sobre la que se puede aplicar la reducción es de **300.000€** (trescientos mil euros). Por ello, teniendo en cuenta el montante de **629.132,42€** (seiscientos veintinueve mil ciento treinta y dos euros con cuarenta y dos céntimos), resultante de sumar la cantidad no exenta de la indemnización relativa a la relación laboral especial de alta dirección por importe de **229.132,42€** (doscientos veintinueve mil ciento treinta dos euros con cuarenta y dos céntimos) y la indemnización relativa al cese de Don Ticio como CONSEJERO DELEGADO por importe de **400.000€** (cuatrocientos mil euros), nos encontramos con que **329.132,42€** (trescientos veintinueve mil ciento treinta y dos euros con cuarenta y dos céntimos) quedan fuera del ámbito de reducción, al operar en este caso el límite legal de **300.000€** (trescientos mil euros) anuales como cuantía máxima sobre la que se aplica la reducción del 30%.

Ahora bien, es preciso exponer los argumentos que clarifiquen si realmente hay posibilidad de aplicar reducción a indemnizaciones propias de extinciones de relaciones mercantiles de consejeros, en este caso de CONSEJERO DELEGADO, en virtud del cargo ejercido por Don Ticio entre el 1 de enero de 2022 y el 3 de febrero de 2024; o si, por el contrario, la reducción del 30% no opera más allá de la cuantía no exenta de la indemnización relativa a la extinción de la relación laboral especial de alta dirección.

A este respecto, resulta de vital importancia la novedosa jurisprudencia asentada por el Tribunal Supremo en la Sentencia de 25 de julio de 2023<sup>61</sup>. En la misma, el Tribunal Supremo estipula que, a efectos de aplicar la reducción del 30% (antes 40%) del artículo 18.2 de la Ley del IRPF, se debe estar a lo dispuesto en esta disposición, que ha de ponerse en relación con las fuentes o modalidades de los rendimientos del trabajo, concepto este último que en modo alguno no puede quedar relegado a las remuneraciones obtenidas en el seno de una relación laboral, lo cual dejaría fuera de tal calificación, por ejemplo, a las retribuciones satisfechas a los empleados o servidores públicos, reconociendo así pues que la reducción no queda limitada a remuneraciones obtenidas en el marco de relaciones laborales.

Aclara el Tribunal que las retribuciones de administradores, consejeros, y miembros de juntas que hagan sus veces y miembros de otros órganos representativos, son rendimientos del trabajo del artículo 17.2.e) de la Ley del IRPF, susceptibles de beneficiarse de la reducción, siempre y cuando se cumplan el resto de las condiciones para la aplicación de la reducción. Por tanto, los rendimientos propios de miembros de órganos de administración forman parte del ámbito de aplicación de la reducción, al señalar el artículo 18.2 de la Ley del IRPF, expresamente, que la reducción se aplica sobre rendimientos íntegros distintos de los del artículo 17.2.a) y, por tanto, al ser la indemnización por el cese del cargo de CONSEJERO DELEGADO de nuestro cliente retribución propia del artículo 17.2.e), la misma no está en el ámbito de exclusión de la reducción por no pertenecer a los rendimientos del trabajo del artículo 17.2.a) – siendo éstos los relativos, básicamente, a sistemas de previsión social –.

A ello se suma que la Audiencia Nacional<sup>62</sup>, en instancia anterior, no atendió a criterios doctrinales ya asentados como los estipulados en la Consulta V2785-16<sup>63</sup>. En esta Consulta, la DGT consideró que, en el marco de un sistema retributivo a Consejeros Ejecutivos, por tanto con relación mercantil (y no laboral), cumpliéndose los requisitos del artículo 18.2 de la Ley del IRPF (principalmente, periodo de generación superior a dos años e imputabilidad a un único periodo impositivo), la reducción del 30% resultaba aplicable al rendimiento del trabajo objeto de consulta, reconociendo por tanto la

---

<sup>61</sup> Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1092/2023, de 25 de julio (Recurso núm. 2334/2021), *op. cit.*, FJ Cuarto.

<sup>62</sup> Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 4280/2020, de 18 de noviembre (Recurso núm. 429/2017), *op. cit.*

<sup>63</sup> DGT Consulta Vinculante 2785-16, de 21 de junio de 2016. Fecha de la última consulta: 4 de abril de 2024.

reducción a retribuciones en el seno de una relación mercantil, como es la que Don Ticio mantuvo con SOPORTES E INSTALACIONES ELÉTRICAS, S.A., durante el tiempo que ejerció como CONSEJERO DELEGADO en la compañía.

La Sala de lo contencioso-administrativo considera que es irrelevante la teoría del vínculo a los efectos de incluir o no las retribuciones de los administradores y consejeros en el ámbito objetivo de la reducción de los rendimientos íntegros prevista en el artículo 18.2 de la Ley del IRPF.

La mencionada teoría del vínculo parte de aquellos supuestos en que se da el ejercicio simultáneo de actividades propias del órgano de administración y de la alta dirección y que implican que la relación entre las partes deba calificarse como mercantil o laboral, no por el contenido de las funciones, sino según la naturaleza del vínculo<sup>64</sup>.

Esa naturaleza del vínculo y la posición que la persona ocupa en la organización de la entidad, son las que determinarán si la relación es laboral o mercantil. Así pues, en virtud de la teoría del vínculo, siempre que una persona forme parte del órgano de administración social, independientemente de las funciones que realice, siempre que sean directivas, la relación es mercantil y, la misma, impide al mismo tiempo considerar una relación laboral especial de alta dirección.

En definitiva, esta novedosa Sentencia del Tribunal Supremo<sup>65</sup> **reconoce la posibilidad de aplicar la reducción del artículo 18.2 de la Ley del IRPF a la retribuciones percibidas por** altos directivos que sean igualmente **miembros del órgano de administración con ocasión de su cese**, siendo indiferente que, a efectos laborales y por aplicación de la teoría del vínculo, la relación laboral especial de alta dirección quede absorbida por la relación mercantil de consejero – **en este caso, CONSEJERO DELEGADO** – puesto que, el Tribunal Supremo en Sentencia de 27 de junio de 2023<sup>66</sup> y recurriendo al Derecho de la Unión, alude que no se puede utilizar la doctrina del vínculo para hacer de peor condición a un trabajador ni a la empresa que le contrata (negándoles beneficios fiscales) por el hecho de formar parte del órgano de administración, en comparación con otros trabajadores que no tienen ese doble vínculo.

---

<sup>64</sup> *Memento Práctico Social*, *op. cit.*, p. 71, marginal núm. 360.

<sup>65</sup> Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1092/2023, de 25 de julio (Recurso núm. 2334/2021), *op. cit.*

<sup>66</sup> Sentencia del Tribunal Supremo núm. 875/2023, de 27 de junio (Recurso núm. 6442/2021) [versión electrónica – base de datos CENDOJ. Ref. ECLI:ES:TS:2023:3071]. Fecha de la última consulta: 6 de abril de 2024.

Por tanto, como rúbrica a la **posibilidad de aplicación de reducciones a las cantidades indemnizatorias no exentas**, consideramos **procedente la aplicación de la reducción del 30% sobre la indemnización devengada a favor del contribuyente como consecuencia de su cese como CONSEJERO DELEGADO**, sumada a la **cuantía indemnizatoria no exenta relativa a la extinción de su relación laboral especial de alta dirección**. Ahora bien, como se explicaba al principio del presente subapartado, la **cuantía máxima anual de rendimientos íntegros sobre la que se puede aplicar la reducción del 30%**, en este caso que se analiza, **es de 300.000€** (trescientos mil euros), al superar el importe indemnizatorio devengado y no exento, el límite legal sobre el que se puede aplicar la reducción que son esos mencionados **300.000€** (trescientos mil euros). Así pues, **de la totalidad de las indemnizaciones no exentas** (integradas por (i) la parte no exenta de la indemnización por extinción de la relación laboral especial de alta dirección – **229.132,42€** (doscientos veintinueve mil ciento treinta dos euros con cuarenta y dos céntimos) – y (ii) la totalidad de la indemnización por el cese como CONSEJERO DELEGADO – **400.000€** (cuatrocientos mil euros) –) que ascienden a **629.132,42€** (seiscientos veintinueve mil ciento treinta y dos euros con cuarenta y dos céntimos), **se aplica una reducción del 30% sobre la cuantía de 300.000€ (trescientos mil euros) que en este caso opera como límite**, al concurrir los requisitos de generación en un periodo superior a dos años y de imputación a un único periodo impositivo.

Como consecuencia de ello, la cantidad de **629.132,42€** (seiscientos veintinueve mil ciento treinta y dos euros con cuarenta y dos céntimos), **de indemnizaciones no exentas, se reduce en el importe equivalente al 30% de 300.000€** (trescientos mil euros) que opera como límite legal máximo. La cuantía de la reducción, por tanto, asciende a **90.000€** (noventa mil euros), siendo la cantidad resultante de minorar el total de las indemnizaciones no exentas en los mencionados **90.000€** (noventa mil euros) un montante de **539.132,42€** (quinientos treinta nueve mil ciento treinta y dos euros con cuarenta y dos céntimos) que **se integrará en la base imponible general junto al resto de rentas percibidas por Don Ticio que integren la misma para el ejercicio 2024**.

## 6. CONCLUSIONES DEL DICTAMEN

SABIDO GUTIERREZ BOUTIQUE LEGAL, S.L., presenta a continuación las principales conclusiones sobre el tratamiento fiscal de las cantidades indemnizatorias devengadas a favor de Don Ticio Martínez García como consecuencia de su desvinculación respecto de SOPORTES E INSTALACIONES ELÉCTRICAS, S.A., con especial incidencia en los beneficios fiscales aplicables a las mismas:

1. La **indemnización percibida a raíz de la extinción de la relación laboral común** asociada al desempeño de Don Ticio, entre el 2 de octubre de 2017 y el 4 de noviembre de 2019, como DIRECTOR FINANCIERO de SOPORTES E INSTALACIONES ELECTRICAS, S.A., **por cuantía de 29.383,56€** (veintinueve mil trescientos ochenta y tres euros con cincuenta y seis céntimos), **está exenta en su totalidad, por ser esta cuantía de carácter obligatorio por previsión del Estatuto de los Trabajadores<sup>67</sup>** y al no superar el **límite de 180.000€** (ciento ochenta mil euros) previsto en el artículo 7.e) de la Ley del IRPF<sup>68</sup>.
2. De los **260.000€** (doscientos sesenta mil euros) devengados a favor del cliente, correspondientes al acuerdo contractual entre Don Ticio y la entidad empleadora para el supuesto de despido improcedente del alto directivo, **estarán exentos de tributación 30.867,58€** (treinta mil ochocientos sesenta y siete euros con cincuenta y ocho céntimos), **cantidad correspondiente a la indemnización mínima obligatoria para el despido improcedente de este alto directivo en virtud del artículo 11 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, relativo al personal de alta dirección<sup>69</sup>**. Es posible la exención del importe correspondiente a la **indemnización mínima obligatoria** (inferior a la pactada en el contrato de alta dirección) pues esta cuantía no supera los **180.000€** (ciento ochenta mil euros) previstos como límite en el artículo 7.e) de la Ley del IRPF<sup>70</sup>.

---

<sup>67</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, *op. cit.*

<sup>68</sup> Ley 35/2006, de 28 de noviembre, *op. cit.*

<sup>69</sup> Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, *op. cit.*

<sup>70</sup> Ley 35/2006, de 28 de noviembre, *op. cit.*

3. La exención prevista en el artículo 7.e) de la Ley del IRPF<sup>71</sup> **no es aplicable a la cantidad – ni total ni parcial – de 400.000€ (cuatrocientos mil euros) que el contribuyente ha devengado a su favor como consecuencia de la rescisión unilateral por parte de SOPORTES E INSTALACIONES ELÉCTRICAS, S.A., del contrato mercantil de prestación de servicios propios del cargo de CONSEJERO DELEGADO suscrito con Don Ticio.**
4. Como consecuencia de las conclusiones 1, 2 y 3, **la exención total aplicable al conjunto de las indemnizaciones percibidas asciende a 60.251,14€ (sesenta mil doscientos cincuenta y un euros con catorce céntimos).**
5. Es procedente la aplicación de la **reducción del 30%** del artículo 18.2 de la Ley del IRPF<sup>72</sup> **al exceso** (no exento) de la **indemnización relativa a la relación laboral especial de alta dirección** y a la **indemnización percibida por el contribuyente como consecuencia de su cese como CONSEJERO DELEGADO.**
6. La **cuantía** de rendimientos íntegros anuales **sobre la que se puede aplicar la reducción del 30%**, en este caso que se analiza, **es de 300.000€** (trescientos mil euros). Así pues, **a la totalidad de las indemnizaciones no exentas** que ascienden a **629.132,42€** (seiscientos veintinueve mil ciento treinta y dos euros con cuarenta y dos céntimos), **se les aplica una reducción del 30% sobre la cuantía de 300.000€ (trescientos mil euros) que en este caso opera como límite;** reducción que es susceptible de aplicación al concurrir los requisitos de generación en un periodo superior a dos años y de imputación a un único periodo impositivo.
7. Como consecuencia de la conclusión 6, la reducción asciende a **90.000€** (noventa mil euros), siendo la **cantidad resultante de minorar el total de las indemnizaciones no exentas en los mencionados 90.000€** (noventa mil euros) un montante de **539.132,42€** (quinientos treinta nueve mil ciento treinta y dos euros con cuarenta y dos céntimos) que **se integrará en la base**

---

<sup>71</sup> *Id.*

<sup>72</sup> *Id.*

**imponible general junto al resto de rentas percibidas por el contribuyente que integren la misma para el ejercicio 2024.**



### III. CONCLUSIONES DEL PRESENTE TRABAJO DE FIN DE GRADO

Las empresas, principalmente las sociedades de capital, experimentan en numerosas ocasiones movimientos en su organigrama mediante promociones internas, siendo habitual que, como consecuencia de esas promociones, una misma persona esté vinculada a la empresa, en periodos sucesivos, por distintas relaciones laborales como pueden ser (i) la relación laboral común u ordinaria y (ii) la relación laboral especial de alta dirección.

Ahora bien, es igualmente frecuente que un alto directivo entre a formar parte del órgano de administración de la sociedad, en cuyo caso nos encontraríamos, a efectos del Derecho Laboral y como consecuencia de la teoría del vínculo, con que, al entrar a formar parte del órgano de administración, la relación laboral especial de alta dirección que el alto directivo venía manteniendo con la empresa, queda absorbida por la relación mercantil.

En caso de abordar la extinción de la relación de esa persona que pasó por distintas relaciones con la empresa (relación laboral común, relación laboral especial y relación mercantil), las indemnizaciones que se perciben tienen un tratamiento fiscal complejo en el que, la normativa, junto a la doctrina y abundante jurisprudencia, determinan los beneficios fiscales que pudieran aplicarse y en qué medida.

El presente Trabajo de Fin de Grado ha tenido por objetivo analizar, desde una perspectiva eminentemente práctica, la tributación de las indemnizaciones percibidas por un contribuyente que experimenta esta situación, con especial incidencia en materia de beneficios fiscales y, más concretamente, la aplicabilidad de la exención prevista en el artículo 7.e) de la Ley del IRPF<sup>73</sup> y de la reducción del artículo 18.2 de la misma norma. Respecto de esta última, ha sido de máxima relevancia para este Trabajo de Fin de Grado la Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de julio de 2023<sup>74</sup>, por la novedosa jurisprudencia que asienta en materia de reducciones para miembros que además de altos directivos son consejeros y, por tanto, les une una relación mercantil con la entidad a la que prestan sus servicios.

Para ello, se ha planteado un caso práctico de un directivo que pasa por tres relaciones con una empresa: (i) una primera relación laboral común u ordinaria, (ii) una

---

<sup>73</sup> *Id.*

<sup>74</sup> Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1092/2023, de 25 de julio (Recurso núm. 2334/2021), *op. cit.*

posterior relación laboral especial de alta dirección y, finalmente, (ii) una relación mercantil; y que, en última instancia, la entidad decide extinguir las tres relaciones.

El Dictamen que se elabora plantea un extenso análisis acerca del tratamiento fiscal, en sede de IRPF, que reciben las indemnizaciones percibidas como consecuencia de la extinción de las tres relaciones, de distinto carácter, que el contribuyente ha mantenido con la compañía que le empleaba.

Destaca fundamentalmente la aplicabilidad de exenciones, en virtud del artículo 7.e) de la Ley del IRPF<sup>75</sup>, a las cuantías que la norma prevea como de carácter obligatorio; quedando exentas por este motivo la totalidad de la exención relativa a la extinción de la relación laboral común y la parte de la indemnización correspondiente a la extinción de la relación laboral especial de alta dirección que la normativa propia de altos directivos prevé como obligatoria.

En cuanto a las reducciones, se aborda el exhaustivo análisis de aplicabilidad de las mismas, al amparo del artículo 18.2 de la Ley del IRPF<sup>76</sup>, en concordancia con el artículo 17.2. letras e) y j). Para ello, se parte de la totalidad de las indemnizaciones no exentas y se fija el límite legal general sobre el que se aplica la reducción, alcanzando, finalmente, una reducción sobre la parte de la indemnización no exenta relativa a la extinción de la relación laboral especial, sumada a la indemnización ligada a la rescisión de la relación mercantil. Esta última partida, la indemnización prevista en el contrato mercantil, es susceptible de reducción en base a la novedosa Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de julio de 2023<sup>77</sup> que se comentada anteriormente.

Con todo ello, se señala, una vez analizado el tratamiento fiscal de estas partidas indemnizatorias, con atención especial a las exenciones y a la reducción, la cuantía que en todo caso tributa en IRPF y que no es susceptible de esos beneficios fiscales.

El presente trabajo ha supuesto por tanto un análisis detallado de la opinión doctrinal, la legislación, la doctrina administrativa y la jurisprudencia sobre el tema objeto de estudio; resaltando el carácter predominante en materia Fiscal a lo largo del análisis, con aspectos relevantes propios del Derecho Laboral que afectan a un caso práctico de estas características.

---

<sup>75</sup> Ley 35/2006, de 28 de noviembre, *op. cit.*

<sup>76</sup> *Id.*

<sup>77</sup> Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1092/2023, de 25 de julio (Recurso núm. 2334/2021), *op. cit.*

## **IV. BIBLIOGRAFÍA**

### LEGISLACIÓN

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 29 de noviembre de 2006).

Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección (BOE 12 de agosto de 1985).

Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero (BOE 31 de marzo de 2007).

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24 de octubre de 2015).

### JURISPRUDENCIA y DOCTRINA ADMINISTRATIVA

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 11 de noviembre de 2010 (Asunto Danosa, C232/09) [versión electrónica – base de datos EUR-Lex. Ref. ECLI:EU:C:2010:674]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2024.

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 4064/2012, de 13 de junio (Recurso núm. 145/2009) [versión electrónica – base de datos CENDOJ. Ref. ECLI:ES:TS:2012:4064]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2024.

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 3088/2014, de 22 de abril (Recurso núm. 1197/2013) [versión electrónica – base de datos CENDOJ. Ref. ECLI:ES:TS:2014:3088]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2024.

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1543/2015, de 16 de marzo (Recurso núm. 819/22014) [versión electrónica – base de datos CENDOJ. Ref. ECLI:ES:TS:2015:1543]. Fecha de la última consulta: 6 de abril de 2024.

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1528/2019, de 5 de noviembre (Recurso núm. 2727/2017) [versión electrónica – base de datos CENDOJ. Ref. ECLI:ES:TS:2019:3678]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2024.

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1139/2020, de 4 de septiembre (Recurso núm. 3278/2019) [versión electrónica – base de datos CENDOJ. Ref. ECLI:ES:TS:2020:2799]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2024.

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 875/2023, de 27 de junio (Recurso núm. 6442/2021) [versión electrónica – base de datos CENDOJ. Ref. ECLI:ES:TS:2023:3071]. Fecha de la última consulta: 6 de abril de 2024.

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1092/2023, de 25 de julio (Recurso núm. 2334/2021) [versión electrónica – base de datos CENDOJ. Ref. ECLI:ES:TS:2023:3589]. Fecha de la última consulta: 4 de abril de 2024.

Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 114/2017, de 8 de marzo (Recurso núm. 242/2015) [versión electrónica – base de datos CENDOJ. Ref. ECLI:ES:AN:2017:674]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2024.

Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 2869/2019, de 3 de julio (Recurso núm. 144/2017) [versión electrónica – base de datos CENDOJ. Ref. ECLI:ES:AN:2019:2869]. Fecha de la última consulta: 5 de abril de 2024.

Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 4280/2020, de 18 de noviembre (Recurso núm. 429/2017) [versión electrónica – base de datos CENDOJ. Ref. ECLI:ES:AN:2020:4280]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2024.

Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 298/2022, de 2 de febrero (Recurso núm. 401/2019) [versión electrónica – base de datos CENDOJ. Ref. ECLI:ES:AN:2022:298]. Fecha de la última consulta: 6 de abril de 2024.

Resolución del TEAC 02704/2017/00/00, de 16 de enero de 2018. Fecha de la última consulta: 2 de abril de 2024.

DGT Consulta Vinculante 2785-16, de 21 de junio de 2016. Fecha de la última consulta: 4 de abril de 2024.

DGT Consulta Vinculante 4386-16, de 13 de octubre de 2016. Fecha de la última consulta:  
5 de abril de 2024.

DGT Consulta Vinculante 2114-17, de 10 de agosto de 2017. Fecha de la última consulta:  
3 de abril de 2024.

DGT Consulta Vinculante 2509-18, de 18 de septiembre de 2018. Fecha de la última  
consulta: 5 de abril de 2024.

DGT Consulta Vinculante 0077-20, de 15 de enero de 2020. Fecha de la última consulta:  
4 de abril de 2024.

DGT Consulta Vinculante 1944-21, de 21 de junio de 2021. Fecha de la última consulta:  
3 de abril de 2024.

#### OBRAS DOCTRINALES

*Memento Práctico Fiscal*, Francis Lefebvre, 2023.

*Memento Práctico Social*, Francis Lefebvre, 2023.

#### RECURSOS DE INTERNET

Artamendia, A., “La indemnización por despido de los altos directivos también está  
exenta”, *Uría Menéndez*, pp. 7-9 (disponible en  
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.uria.com/documentos/publicaciones/6810/documento/Tribuna-Empresa-Familiar.pdf%3Fid%3D11901%26forceDownload%3Dtrue&ved=2ahUKEwitwd2h0rOFAXXVcaQEHb3rBdsQFnoECA8QAQ&usg=AOvVaw3BHJpefBrL6SqXKfKtZBjn>; última consulta 9/04/2024).

Barros García. M., “¿Continúa vigente la “Doctrina del Vínculo” tras la modificación de  
la Ley de Sociedades de Capital?”, *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, 41, 2015,  
pp. 34-41 (disponible en

<https://www.uria.com/documentos/publicaciones/4792/documento/art02.pdf?id=5982&forceDownload=true>; última consulta 1/04/2024).

Hurtado Cobles, J., “La indemnización por extinción de contrato en la relación laboral de alta dirección”, *RTSS. CEF*, n. 383, febrero 2015, pp. 67-92 (disponible en <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/download/2552/2170/5982&ved=2ahUKEwjKltS6wbOFAXWL2gIHHcVnDzMQFnoECA4QAQ&usg=AOvVaw1Eyn2xQ6KMJBulkkiIrw1>; última consulta 3/04/2024).