

**UNA BREVE REFERENCIA A LA NUEVA REGULACIÓN DE LA  
EXENCIÓN FISCAL DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO**  
***A BRIEF REFERENCE TO THE NEW REGULATION ON THE TAX  
EXEMPTION OF DISMISSAL COMPENSATION***

*FRANCISCO VILA TIERNO*

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Málaga. Of Counsel Martínez Echevarría Abogados  
<https://orcid.org/0000-0001-5718-4160>*

*GUILLERMO SÁNCHEZ-ARCHIDONA HIDALGO*  
*Profesor Titular de Derecho Financiero y Tributario*

*Universidad de Málaga  
<https://orcid.org/0000-0002-7771-7785>*

**Cómo citar este trabajo:** Vila Tierno, F. y Sánchez-Archidona Hidalgo, G. (2025). Una breve referencia a la nueva regulación de la exención fiscal de la indemnización por despido. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 15 (1), 1-6. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.11511>

*Esencial a la justicia es hacerla sin diferirla. Hacerla esperar es injusticia  
Jean De La Bruyère (1645-1696)*

Con fecha de 3 de enero, el BOE publicaba la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia (en adelante LO 1/2025). En su largo preámbulo se incluía una extensa justificación de los objetivos perseguidos en el Título II de la citada norma, que se dedica a las “Medidas en materia de eficiencia procesal del Servicio Público de Justicia”, reservando el capítulo I a los “Medios adecuados de solución de controversias en vía no jurisdiccional”.

La intención del legislador, como gráficamente refleja, es introducir “en nuestro ordenamiento jurídico, al lado de la propia jurisdicción, otros medios adecuados de solución de controversias en vía no jurisdiccional, como medida imprescindible para la consolidación de un servicio público de Justicia sostenible”. Esto es, en una situación de saturación y dilatación en los actos propios de la Administración de Justicia, considera necesario descongestionar la misma mediante la potenciación de medios alternativos fuera del ámbito de ésta, pero que tienen una naturaleza complementaria.

Añade de manera insistente que “se cumple la máxima de la Ilustración y del proceso codificador: que antes de entrar en el templo de la Justicia, se ha de pasar por el templo de la concordia. En efecto, se trata de potenciar la negociación entre las partes, directamente o ante un tercero neutral, partiendo de la base de que estos medios reducen el conflicto social, evitan la sobrecarga de los tribunales y pueden ser igualmente adecuados para la solución de la inmensa mayoría de las controversias (...)”. No obstante, excluye la materia laboral por entender que en su “normativa reguladora ya se prevén instrumentos en los que se materializan soluciones pactadas acomodadas a la naturaleza y peculiaridades de aquellas materias”.

Todo ello debemos contextualizarlo, hoy por hoy, en el marco de una realidad reconocida por el conjunto de operadores jurídicos: uno de los grandes problemas del proceso social se identifica con los dilatadísimos plazos alejan la posible celebración de las vistas y de la obtención de una satisfacción a los intereses de los litigantes. Recuérdese que, a estos efectos, el art. 24 CE dispone, como es sabido, que “1. Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales (...) 2. Asimismo, todos tienen derecho (...) a un proceso público sin dilaciones indebidas (...)”.

Y es que, para atender al derecho de tutela judicial efectiva, sería necesario dar una rápida respuesta a los litigantes de conformidad con el principio informador básico de la celeridad (estrechamente vinculado a los principio de oralidad, inmediación y concentración), más aún en las modalidades procesales que se priorizan en función a su naturaleza<sup>1</sup>, como las relativas al despido.

En este sentido, en la Disposición final decimocuarta (D.F.14<sup>a</sup>) se recoge la modificación de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, donde expresamente se incluye, en la descripción que se hace en la Exposición de Motivos de las medidas del Título II –como hemos señalado, “Medidas en materia de eficiencia procesal del Servicio Público de Justicia”-, un instrumento más para favorecer dicha eficiencia: “Por último, por razones

---

<sup>1</sup> Vila Tierno, F. “Algunos aspectos sobre el proceso laboral en España”, *Diritti, Lavori, Mercati, Special Issue*, núm. 1 (2024)-The Labour Process Fifty Years Later: a Comparative Perspective – 2024, <https://www.ddlmm.eu/algunos-aspectos-sobre-el-proceso-laboral-en-espana/>; Una visión general sobre las modificaciones operadas en el orden social por el RDL 6/2023, de 19 de diciembre; Vila Tierno, F. *La reforma del proceso en el Orden Social derivada del RDL 6/2023, de 19 de diciembre: Comentario de urgencia* / Laborum, 2024, págs. 9 y ss.

de seguridad jurídica, se modifica la exención prevista para las indemnizaciones por despido o cese de los trabajadores y trabajadoras para eliminar cualquier duda interpretativa y confirmar expresamente a nivel legal que no derivan de un pacto, convenio o contrato, las indemnizaciones acordadas ante el servicio administrativo como paso previo al inicio de la vía judicial social”.

En este caso lo que se hace es, en primer lugar, proceder a un cambio de naturaleza estrictamente técnica. Esta modificación, no es relevante, en tanto que se mantiene el ámbito de actuación, pero hay una variación respecto de la redacción anterior, ya que, aunque se conserva la alusión tanto a los despidos colectivos como a los despidos objetivos, ahora se incorpora una referencia al artículo 51 ET, estableciendo un paralelismo respecto a los despidos objetivos que ya incluían una referencia normativa para concretar que se circunscribían al artículo 52 c) ET (las mismas causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en ambos casos).

Y, en segundo lugar, sin embargo, sí se presenta una modificación, no solo que tiene mayor transcendencia, sino que ha sido el objeto del debate por laboristas y fiscalistas por su posible repercusión. En este sentido, se concreta la naturaleza de los acuerdos que, se alcanzan el servicio administrativo de conciliación en materia de despido, para diferenciarlos de los pactos, convenios o contratos, y su repercusión sobre la fiscalidad de la indemnización que la extinción contractual llevara aparejada. Ello se plantea de la siguiente forma:

Redacción anterior	Redacción por la LO 1/2025
<p>Artículo 7. 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.</p> <p>Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, en los supuestos de despidos colectivos realizados <b>de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores</b>, o producidos por las causas previstas en la letra c) del artículo 52 del citado Estatuto, siempre que, en ambos casos, se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente.</p>	<p>Artículo 7. 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 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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.</p> <p>Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, en los supuestos de despidos colectivos realizados, o cuando se extinga el contrato en el supuesto de la letra c) del artículo 52 del mismo texto, siempre que, en ambos casos, se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente.</p> <p><b>No tendrán la consideración de indemnizaciones establecidas en virtud de</b></p>

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

**convenio, pacto o contrato, las acordadas en el acto de conciliación ante el Servicio administrativo al que se refiere el artículo 63 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.**

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

La pregunta, a partir de esta redacción, es si la indemnización pactada en el servicio administrativo de mediación está exenta o no de tributación en los términos y límites establecidos en la normativa reguladora del IRPF, concretamente, del artículo 7.e LIRPF.

Debemos entender, al respecto, que si se establece una diferenciación expresa de los acuerdos en el servicio administrativo de conciliación respecto de los acuerdos, pactos y convenios que no están exentos a efectos del IRPF, será para poder considerarlos objeto de dicha exención, más aún si esta medida se inserta en una Ley que impulsa la eficacia de la Administración de Justicia. Además, si se vincula con las medidas que tratan de fomentar los acuerdos fuera del marco judicial –como de manera literal reconoce el legislador en el preámbulo de la norma-, no es razonable excluir uno de los efectos de mayor interés para las partes en el acuerdo.

Adentrados materialmente en la reforma, los requisitos ya conocidos para la aplicación de la exención son: primero, que sea la cuantía legalmente reconocida en el ET o bien en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias; y segundo, que opera como límite la cantidad de 180.000 euros, tributando el exceso y no quedando bajo el paraguas de la exención. Así, el precepto recientemente modificado por la D.F.14ª ha venido a aclarar –si bien la redacción es, a nuestro juicio, mejorable- una práctica jurisprudencial y administrativa ya consolidada: tiempo atrás ya era lugar común que las cuantías acordadas en los actos de conciliación, siempre y cuando no superase la cuantía legal establecida, quedaban exentas de tributación, enmarcándose en el ámbito de aplicación del art. 7.e LIRPF.

En otros términos, se ha venido a ratificar que no es necesario agotar la instancia judicial oportuna para que se declare la exención de la cuantía establecida en el sentido del citado 7.e LIRPF, aclarando que las cantidades establecidas en el servicio administrativo de conciliación no se consideran como acuerdo, pacto o contrato; como es el caso del cese acordado de mutuo acuerdo sin decisión unilateral del empleador, que no resultaría exento, como quedó recogido en la STS 495/2023, de 20 de abril.

Así, en ese pronunciamiento se precisa que la imposibilidad de aplicar la exención deviene por el hecho de que se ha producido un acuerdo extraprocésal de las partes, y además, fuera también del acto previo de conciliación. Explica de este modo que, de haberse producido cualquiera de las dos circunstancias (conciliación o vía judicial), *sensu*

*contrario*, quedarían exentas dichas cantidades en concepto de indemnización hasta el límite de 180.000 euros.

Ello se anuda, además, a las consecuencias del propio despido, pues ha de recordarse que en el caso de los despidos declarados improcedentes, administrativamente ya venía aplicándose el criterio arriba mencionado, como quedó recientemente se ha recordado en la Consulta vinculante (CV) V2067-24, donde se recoge que para declarar la exención de las indemnizaciones por despido improcedente, con carácter general, es necesario que el reconocimiento de la improcedencia se produzca en el acto de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

La conclusión sobre este particular, después de la reforma operada y comentada, es la siguiente: las cantidades correspondientes a la indemnización por despido acordadas ante el servicio administrativo de conciliación quedan exentas hasta el límite de 180.000 euros, enmarcándose en el artículo 7.e LIRPF; a partir de dicha cantidad, estarán sujetas al IRPF al tipo correspondiente.

Por último, mencionar un problema añadido que en la práctica generará controversia y que gira en torno a los trabajadores de las administraciones públicas, en tanto en cuanto si la modificación normativa tiende a facilitar la aplicación de la exención del 7.e LIRPF en los casos de cantidades acordadas en el servicio administrativo de conciliación y así contribuir a desatascar la vía judicial, aquellos se pueden ver irremediamente abocados a acudir a ella, ya que es conocido por todos las limitaciones que, en este campo, afectan a la Administración.

Sobre este particular, debe recordarse que la Disposición Final 3.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se elimina -con fecha de efectos de 2 de octubre de 2016- la exigencia de la reclamación previa que venía a sustituir al trámite de conciliación frente a las Administraciones (salvo en los pleitos de Seguridad Social), en tanto que se modifica, de una parte, el art. 64 LRJS y, de otra, el art. 69 en lo que respecta al necesario agotamiento de la vía administrativa previa a la judicial cuando se demanda a una Administración. Así, por ejemplo, se señala en la STSJ Andalucía /Málaga n. 621/2020, de 20 de mayo: “el agotamiento de la vía administrativa a la que ahora se refiere el artículo 69.1 de la LRJS ha de entenderse limitado a los supuestos en los que se impugnen actos de la administración propiamente administrativos, es decir los actos de contenido laboral que son realizados por la Administración en el ejercicio de las potestades que como tal tiene en materia laboral, y no los actos en los que la Administración actúa como empresario-empleador, los cuales no están sujetos al derecho administrativo. Avala tal consideración el dato de que fue con la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social cuando junto a la reclamación administrativa previa y la conciliación previa se pasó a incluir un tercer medio de evitación del proceso social, el trámite del agotamiento de la vía administrativa (...)”.

Es decir, no se excluye la posibilidad de acudir al acto de conciliación para la Administración, ni plantear una reclamación previa, pero no siendo preceptivo, inevitablemente afectará a sus trabajadores, en tanto que, como hemos dicho, la Administración carece de la libertad para transar como puede tener un privado.

Ello nos conduce a que se puede ver abocado a emprender la vía judicial, lo que tampoco es descartable por parte de cualquier persona trabajadora que, en un momento determinado, busca las garantías del título ejecutivo que puede reconocerse a lo pactado en el juzgado. Esto, en la práctica, implica que, o bien hay que esperar a los plazos amplísimos que hoy se están dando para las citaciones, o bien, alcanzar un acuerdo en el ámbito de los juzgados, lo que, obviamente, produce mayor saturación y menor eficacia de la Administración de Justicia.

Quizá habría sido conveniente, aprovechando el criterio de oportunidad, extender y hacer mención al ámbito de aplicación subjetivo de la reforma (no necesariamente mediante la LO 1/2025 que comentamos), especificando que no solo se agilizará la percepción de la indemnización –exención mediante- en el ámbito de las relaciones laborales privadas, sino también aquellas en la que el empleador sea una administración pública, aunque para ello fuera preciso plantear como se haría en este ámbito. Y ello, a fin de incentivar la solución de cuantos más conflictos, mejor. Es, por tanto, una asignatura pendiente de la cuestión tratada y esperamos que se solvente en un futuro cercano a fin de cumplir el espíritu y finalidad de la norma. Una cuestión que debe completarse dotando a los acuerdos en el servicio administrativo de una equivalencia más real de efectos con lo pactado en el marco judicial.

## **Bibliografía**

Vila Tierno, F. “Algunos aspectos sobre el proceso laboral en España”, *Diritti, Lavori, Mercati, Special Issue*, núm. 1 (2024) *The Labour Process Fifty Years Later: a Comparative Perspective – 2024*, <https://www.ddlmm.eu/algunos-aspectos-sobre-el-proceso-laboral-en-espana/>.

Vila Tierno, F. *La reforma del proceso en el Orden Social derivada del RDL 6/2023, de 19 de diciembre: Comentario de urgencia*. Murcia, Laborum, 2024.