**FISCALIDAD**

Hacienda, a la caza de los falsos despidos improcedentes (que sí deben pagar IRPF)

La existencia de un acuerdo entre trabajador y empleado para que este pueda cobrar el paro implica que la indemnización no queda exenta de impuestos



El Ministerio de Hacienda está prestando una exhaustiva atención a la tributación de los casos de falsos despidos improcedentes, toda vez que las indemnizaciones ligadas a estos despidos -si son realmente improcedentes- están exentas de tributar por el IRPF (dentro de los límites y condiciones establecidos por la ley), pero no así en el caso de que el cese sea consensuado entre el trabajador y la empresa.

Es algo más habitual de lo que parece. Muchas empresas acuerdan con el trabajador el despido improcedente del mismo de forma fraudulenta para evadir el pago del IRPF de la liquidación o finiquito (ya que está exenta de impuestos). Por ejemplo, en los casos en los que el trabajador pide a la empresa que le despida y “arregle los papeles” para poder cobrar el paro y se pacta la indemnización por un despido improcedente.

La Agencia Tributaria pone foco en estos casos y es posible que al ver que la empresa entrega el finiquito al empleado y este no reclama (mediante la papeleta de conciliación) sobreentienda que existe un pacto entre empresa y empleado, exigiendo así que toda la indemnización tribute por el IRPF.

La Audiencia Nacional ya se ha pronunciado en varios casos análogos. Otras sentencias, [como esta dictada el 30 de enero de 2019](https://diariolaley.laleynext.es/content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAEAMtMSbH1CjUwMDAzNjIyMDFWK0stKs7Mz7Mty0xPzStJBfEz0ypd8pNDKgtSbdMSc4pT1RKTivNzSktSQ4sybUOKSlMB4wZ30EUAAAA=WKE), llegan a la conclusión de la existencia de un pacto entre ambas partes y la indemnización no está cubierta por la exención del IRPF.

No obstante, y a pesar de que se haya intensificado la vigilancia para asegurar que la improcedencia del despido es real, lo cierto es que Hacienda no ha establecido medidas oficiales al respecto.

Se insiste en advertir del peligro y las consecuencias negativas que pueden conllevar los pactos entre empresas y trabajadores en un despido sin acudir a conciliaciones laborales.

El acto de conciliación laboral es el paso previo a una demanda judicial donde ambas partes intentan llegar a un acuerdo satisfactorio que pueda resolver el conflicto.

Los casos en los que hay una conciliación laboral, son, además de los despidos:

· Las reclamaciones de cantidades (salarios pendientes, vacaciones y horas extras no abonadas, etc).

· Modificaciones en las condiciones laborales o movilidad geográfica del trabajador o de la empresa.

**Comentar esta noticia** Accede para comentar como usuario

Principio del formulario







[Acepto los terminos de uso](https://murciaeconomia.com/pag/terms)

[Acepto la política de privacidad](https://murciaeconomia.com/pag/lopd)



Enviar

Final del formulario

**Normas de participación**

Esta es la opinión de los lectores, no la de este medio.

Nos reservamos el derecho a eliminar los comentarios inapropiados.

La participación implica que ha leído y acepta las Normas de Participación y Política de Privacidad

[Normas de Participación](https://murciaeconomia.com/pag/terms)

[Política de privacidad](https://murciaeconomia.com/pag/lopd)

Por seguridad guardamos tu IP
141.101.69.135