

## La revisión de la teoría del vínculo y la exención del IRPF a la indemnización recibida por los administradores por la extinción de la relación laboral de alta dirección sin acuerdo con la sociedad

*El Tribunal Económico-Administrativo Central (TEAC) cambia de criterio y establece la necesidad de evaluar la relación laboral de alta dirección de los administradores de las sociedades y en consecuencia aplicar la exención del IRPF por las indemnizaciones recibidas debido al cese o despido de la relación laboral de alta dirección.*

En la Resolución de fecha 18 de diciembre de 2023, el TEAC ha modificado el criterio en relación a que no resulta suficiente invocar la existencia del vínculo mercantil que une a la sociedad con los administradores y miembros de los Consejos de Administración, sin considerar la existencia de la relación laboral de alta dirección, así como de la posible exención por la indemnización prevista en el artículo 7.e) de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del IRPF, referida al despido o cese del trabajador.

El cambio de criterio tiene fundamento en las recientes sentencias del Tribunal Supremo *STS 4594/2023 de 2 de noviembre 2023* y *STS 3071/2023 de 27 de junio de 2023*, en las que se sostiene que no es posible prescindir de la relación laboral de alta dirección y de la eventual indemnización que pueda conducirse por la relación que une a los administradores y miembros de los consejos de administración con la sociedad.

De tal modo que a los administradores y miembros de los consejos de administración les resulta aplicable la exención del artículo 7.e) Ley IRPF para los supuestos de indemnización por despido improcedente, de 20 días de salario por año con máximo de 12 mensualidades, o el desistimiento empresarial de 7 días de salario por año con máximo de 6 mensualidades.

Como consecuencia del criterio aplicado, en el supuesto de que algún tribunal de justicia determine la inexistencia de un acuerdo entre las partes (sociedad y administradores o miembros del consejo de administración) para extinguir la relación laboral de alta dirección, deberá ser aplicada la referida exención a la indemnización recibida, durante el tiempo de existencia de la referida relación, pero no aplicable a períodos anteriores al inicio de esta relación especial.

Ver *Resolución de fecha 18 de diciembre de 2023 del TEAC*.

## Reexamination of the relationship theory and the personal income tax exemption for compensation received by directors upon termination of their senior management employment relationship without agreement with the company

*The Central Economic-Administrative Court (TEAC) changes its criteria and establishes the need to assess the senior management employment relationship of the directors of companies and consequently apply the personal income tax exemption for compensation received due to the termination or dismissal of the senior management employment relationship.*

In the Resolution dated 18 December 2023, the TEAC has modified the criteria in relation to the fact that it is not sufficient to invoke the existence of the commercial link between the company and the directors and members of the Boards of Directors, without considering the existence of the employment relationship of senior management, as well as the possible exemption for the compensation provided for in article 7.e) of Law 35/2006, of 28 November, on Personal Income Tax, referring to the dismissal or termination of the employee.

The change in criteria is based on the recent Supreme Court rulings *STS 4594/2023 de 2 de noviembre 2023* and *STS 3071/2023 de 27 de junio de 2023*, in which it is held that it is not possible to disregard the senior management employment relationship and the possible compensation that may arise from the relationship that links the directors and members of the boards of directors with the company.

Thus, the exemption of article 7.e) of the IRPF Law is applicable to directors and members of boards of directors in the case of compensation for unfair dismissal, of 20 days' salary per year with a maximum of 12 monthly payments, or corporate withdrawal of 7 days' salary per year with a maximum of 6 monthly payments.

As a consequence of the criterion applied, in the event that a court of law determines that there is no agreement between the parties (company and directors or members of the board of directors) and the company is not entitled to the compensation for unjustified dismissal, the company will be entitled to the compensation for unjustified dismissal.

See *Resolución de fecha 18 de diciembre de 2023 del TEAC*.