

CONSULTORIO LABORAL

SALIDA DEL TRABAJO Y EXENCIÓN DEL IRPF

Queremos despedir a un trabajador y reconocer la improcedencia en la propia carta, pero no sabemos si tenemos que abonar la indemnización completa o practicarle la retención.

El artículo 7 e) de la ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas establece que estarán exentas: 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.

La nueva redacción suprime el párrafo segundo, el cual se refería a la exención de las indemnizaciones por despido cuando el contrato de trabajo se extinguía con anterioridad al acto de conciliación, por lo que para declarar la perrogativa de las indemnizaciones por despido será necesario que se produzca conciliación o la resolución judicial.

La nueva disposición transitoria vigésima segunda de la LIRPF mantiene la exención para el caso de despidos producidos desde el 12 de febrero del 2012 a 7 de julio del 2012 (en estos casos para aplicar la exención no es necesario que se produzca conciliación o resolución judicial).

La agencia tributaria ha efectuado consulta vinculante en la que señala que con efectos desde el 8 de julio del 2012 para declarar la exención de las indemnizaciones por despido será necesario que se produzca conciliación o resolución judicial.

De esta forma y conforme reconoce la sala de lo social del TSJ de Galicia en sentencia de 11.5.2016, para que resulte aplicable la exención a las indemnizaciones por despido improcedente, no es suficiente el reconocimiento por el empresario en la carta de despido de la improcedencia sino que es preciso acudir al SMAC o al órgano judicial correspondiente.

CATARINA CAPEÁNS AMENEDO es letrada del departamento laboral de Iglesias Abogados

EL EXPERTO
Carlos Estévez Mengotti

España: crecimiento débil e inestable

Un país tan variopinto como este demuestra capacidades que resultan increíbles desde el punto de vista racional. A pesar de estar sin Gobierno durante los primeros 10 meses del 2016, con una tasa de paro del 20 % y una deuda total sobre la producción del 250 %. Resulta sorprendente que las macro magnitudes permanezcan favorables en algunos casos. La tasa de paro decreciendo en la misma proporción que el crecimiento económico, desafiando la conocida Ley de Okun, y muy por encima de los datos observables de cualquier otra economía. La prima de riesgo varía levemente, pero el coste de la deuda no deja de bajar. El crecimiento económico es menor que el año anterior, pero sustancialmente alto comparado con nuestros socios de la eurozona. ¿Será que tal vez la mejor forma de Gobierno sea precisamente su ausencia total? Bakunin estaría orgulloso de nosotros.

Si profundizamos en estos datos, las sorpresas son importantes. Hemos reducido nuestra deuda privada más de un 40 % en los últimos años, efecto desalancamiento. Pero al mismo tiempo, el consumo ha tomado el relevo del crecimiento, frente al sector exterior, ante el incremento de las importaciones. Tal vez esto lo expliquen las expectativas favorables y la demanda insatisfecha de años anteriores (había que cambiar la lavadora). Sin embargo, ya se observan señales de desaceleración en la inversión, que indican la incertidumbre sobre el nuevo marco laboral y de crecimiento.

El secreto es que vivimos en el entorno de la *Champions*, y eso ayuda en muchas direcciones. Solamente pertenecer al distingui-

do Club Europeo aporta un 28 % de media, de flujos de fondos vía inversión directa hacia nuestro país. La estabilidad de nuestra moneda reduce el riesgo exportador, más aun, con una inflación nula o negativa, que favorece la venta de nuestros productos. La inestabilidad política no se refleja en la prima de riesgo ni en el coste de la deuda, ya que el BCE desde marzo del 2015 ha adquirido 84.478 millones de euros, 11,5 % del

ficit en 2015, ha sentado mal en Europa. No se comprende que un gobierno se esconda en las autonomías o no pueda controlarlas para no cumplir sus compromisos. Más aun, si esta en funciones 10 meses del año con el consiguiente riesgo de descontrol presupuestario. Soplan vientos de nuevos recortes, que algunas fuentes fiables valoran en 30.000. MM de euros para el primer día en La Moncloa del próximo Presidente. El 2012 fueron 50.000. MM por lo que ya sabemos echar cuentas.

Se trata de un modelo económico inestable que debe consolidarse o de lo contrario puede acarrear serios problemas en el estado del bienestar y el coste de la deuda.

Europa está siendo paciente con nosotros, pero no nos engañemos es rigurosa en los cumplimientos, entre otras razones porque su apoyo también supone un riesgo para ellos. En los últimos treinta años desde su entrada en la Comunidad Europea, España ha multiplicado su producción por seis, su renta per cápita por tres y sus exportaciones por nueve. Por lo tanto, nos interesa pertenecer a ese club. Estamos ante un delicado equilibrio que supone mantener el modelo de crecimiento, cumpliendo con el déficit y sin ampliar el gasto. Nuestra única posibilidad de negociación es la de relajar condiciones de déficit, a cambio, de efectuar reformas que no nos gusten. Como en los Pactos de la Moncloa, será urgente para el nuevo Gobierno transmitir el compromiso de consolidar el crecimiento y mantener la credibilidad presupuestaria ante nuestros socios europeos.

Carlos Estévez Mengotti es profesor de Análisis Económico. UDC



total de la deuda española. Recientemente el *Wall Street Journal*, indicaba que BCE mantendrá las compras de deuda pública española hasta que dejen de confiar en nuestras cuentas. Por lo tanto, ni el coste de la deuda ni la prima de riesgo son los reales. En otra situación reflejarían la inestabilidad política.

Estas son las restricciones a un modelo más ficticio, que real. La desviación del dé-

CONSULTORIO EMPRESARIAL

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO CON PAGARÉ

Efectivamente, se puede entregar un pagaré cuando se hace simultáneamente con la comunicación de despido y tiene como fecha de vencimiento el mismo día de la entrega y de dicha comunicación.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo considera que este medio de pago cumple con lo establecido en el artículo 53.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, que obliga al empresario a poner la indemnización a disposición del trabajador de forma simultánea a la comunicación del despido.

En lo que respecta a los plazos, el pagaré debe tener fecha de vencimiento en el mismo día —o no indicarlo, considerándose así «pagadero a la vista»—. Siendo esto así, es claro que el pagaré permite al trabajador, al igual que un cheque, hacerlo efectivo el mismo día,

¿Puede la empresa entregar un pagaré, junto a la comunicación de despido, como abono de la indemnización?

obteniendo así una puesta a disposición simultánea a la comunicación del despido.

De esta manera, la jurisprudencia está flexibilizando el requisito relativo a la clase de instrumentos susceptibles de producir la puesta a disposición simultánea a la comunicación, pasando de una interpretación rígida del precepto —según la cual solo cabe entenderse cumplido si, en el mismo acto en el que el trabajador se sabe despedido, sin solución de continuidad y sin preavisación de otro trámite, ni cualquier quehacer complementario, dispone efectivamente del dinero de la indemnización—, a otra más am-

plia, cuando no consta dilación en la entrega, ni discordancia en las cantidades.

Si por alguna circunstancia ajena al trabajador, como puede ser que el banco no abone el pagaré por falta de fondos —al igual que ocurriría con un cheque—, no se llega a perfeccionar la puesta a disposición, aquél tendrá derecho a reclamar la improcedencia del despido, por no haber existido la citada simultaneidad.

Reiterada jurisprudencia, ante el retraso en la puesta a disposición del importe correspondiente a la indemnización por causas objetivas —incluso de solo un par de días—,

declara la improcedencia del despido por un defecto formal inexcusable que impide al trabajador disponer de la cantidad correspondiente simultáneamente a la comunicación del despido.

También se puede dar la circunstancia de que la empresa haya realizado el abono por transferencia el día de la comunicación y, por cuestiones de operativa bancaria, el empleado despedido no tenga a su disposición dicho importe hasta un par de días después. En este caso, los plazos ya no serían atribuibles a la compañías sino a otro tipo de circunstancias ajenas a la misma.

CARUNCHO, TOMÉ & JUDEL Abogados y asesores fiscales. Miembro de HISPAAJURIS. www.caruncho-tome-judel.es