

laboral

Dudas sobre el art. 56 del Estatuto de los Trabajadores

Consulta:

La reforma laboral de febrero de 2012 ha modificado el art. 56 del Estatuto de los Trabajadores, suprimiendo los párrafos segundo y tercero del apartado 2 con respecto a la anterior redacción.

Esto significa la supresión del llamado “despido express”, lo cual significaba que tenía la consideración de improcedente el despido comunicado por el empleador al empleado, poniendo la indemnización, admitiendo que era improcedente y aceptado por el trabajador.

Esta modalidad tenía repercusión en el IRPF porque ese proceder bastaba para que el despido tuviese la calificación de improcedente de cara a la exención de la indemnización correspondiente.

Ahora, al suprimirse esa modalidad, cabe la duda de que solamente se considere despido improcedente y la indemnización esté exenta cuando medie sentencia o conciliación.

No obstante, a mí me parece que aunque esta forma de despido ya no esté explícitamente prevista en el ET, el artículo 7.e) segundo párrafo de la LIRPF estaría amparando la exención.

Quizás, el hecho de que haya desaparecido del E.T. signifique que el despido hecho así se pueda considerar como cese voluntario y ello influya en el cobro de la prestación por desempleo.

Respuesta 1

Sinceramente, yo también tengo mis dudas, pero vamos a ver si dando una explicación desde el punto de vista laboral- procesal, podemos entre todos sacar alguna conclusión sobre la exención, o no de las indemnizaciones.

La reforma laboral ha modificado casi en su integridad el Art. 56 del E.T., dejando tan solo en su redactado anterior el punto 3, y que a los efectos de la exención, o no, de la indemnización no nos afecta. Los cambios han sido la reduc-

laboral

ción de la indemnización, y la eliminación de los salarios de trámite, salvo para los casos de readmisión, y despidos de representantes legales de los trabajadores, que se mantienen. Entonces, si se han suprimido los salarios de trámite, ¿qué sentido tenía mantener el redactado anterior del anterior 56.2, si su finalidad principal era limitar los salarios de trámite a la fecha de despido mediante el reconocimiento de la improcedencia y ofrecimiento de la indemnización máxima legal, y por otro evitar judicializar innecesariamente el despido?.

He encontrado una consulta vinculante de la DGT de fecha 04/09/2006, referente a la exención de las indemnizaciones realizadas a través del despido regulado en el anterior redactado del Art. 56.2 del E.T., en el que sus argumentaciones entiendo siguen siendo igualmente válidas, y aplicables con el redactado actual del Art. 56 del E.T., por cuanto, aunque no se recoge expresamente, el empresario puede seguir haciendo la manifestación de reconocimiento de la improcedencia del despido y ofrecimiento de la indemnización correspondiente, pues no deja de ser un acto de disposición del empresario, un acto de voluntariedad unilateral de dar por extinguido un contrato de trabajo, para evitar judicializar innecesariamente el despido, y ahora, aunque se judicialice, nada impide que pese al reconocimiento de improcedencia de la empresa el trabajador pueda plantear demanda ante el juzgado, o acto de conciliación, tampoco se devengan salarios de trámite aunque el despido sea declarado improcedente, salvo readmisión o RLT.

Por tanto, y salvo mejor criterio, entiendo que la empresa puede seguir realizando despidos con reconocimiento de improcedencia y abono de la indemnización legal, sin que la indemnización esté sujeta a retención aunque no medie conciliación o sentencia, si en la comunicación de despido queda bien claro que es una decisión unilateral de la empresa, que se reconoce la improcedencia del despido y se ofrece la indemnización legal, y que igual que ocurría antes, pues en dicha consulta en tales casos la indemnización está exenta, aunque no medie acto de conciliación, o depósito de la indemnización en el juzgado.

Respuesta 2

La supresión del Despido Exprés es una realidad constatada en la Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 3/2012. Este cambio no aparece como una manifestación de intenciones ni es meramente formal sino que se sustancia materialmente con la reforma normativa del artículo 56 TRLET.

Así, se suprime la posibilidad de “Reconocimiento por parte del empresario de la improcedencia del despido”:

“1. Cuando el despido sea Declarado Improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabaja-

dor o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

El abono de la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida desde la fecha del cese efectivo en el trabajo”.

Ha desaparecido mención alguna al reconocimiento de la improcedencia que por el contrario contenía el ya reformado 56.2 TRLET

“2. ... se entenderá extinguido en la fecha del despido cuando el empresario reconociera la improcedencia del mismo y ofreciese la indemnización prevista en el párrafo a) del apartado anterior, ...

A estos efectos, el reconocimiento de la improcedencia podrá ser realizado por el empresario desde la fecha del despido hasta conciliación “.

Estando así las cosas, y a tenor de la Ley debemos mantener una posición conservadora y de cautela ante posibles problemas fiscales derivados de la no exención. Huyamos pues de reconocimientos de improcedencia, de acuerdos transaccionales, que se están haciendo, y recomendemos acudir a Conciliación y que sea ante el SMAC donde se recoja la Declaración de Improcedencia del Despido, tal y como establece el artículo 56 TRLET, lo contrario de momento me parece un riesgo innecesario.

Por otro lado, comparto vuestra opinión en cuanto a la escasa practicidad de tener que acudir a Conciliación para solventar estos despidos cuando el empresario ha formalizado su voluntad de despedir y manifiesta su decisión al trabajador y reconoce la improcedencia, sin olvidar el colapso que vamos a provocar en los mismos.

Parecería lógico por tanto, que como hemos estado haciendo hasta ahora, fuera suficiente “ reconocer la improcedencia” y abonar al trabajador la indemnización 33 Días de salario por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades, para que la cuantía percibida por el trabajador mantuviese su naturaleza jurídica como indemnización y por tanto su exención con los límites que establece la Ley, pero” no debemos obviar que esto es precisamente el suprimido despido exprés”.

Por todo lo cual, y en tanto en cuanto la Secretaría de Estado de Hacienda no aclare este aspecto, acometiendo los ajustes necesarios en orden a garantizar que la fiscalidad de las indemnizaciones por despido siga siendo la misma y estas cantidades dentro de los límites legalmente establecidos estén exentas, que parece que ya ha sido trasladado por el Ministerio de Trabajo, o tengamos respuesta a las consultas dirigidas en este sentido a la DGT, debemos ser conservadores y recomendar a nuestras empresas que acudan a Conciliación.

laboral

Nota aclaratoria:

El artículo 7.e) de la LIRPF establece "Cuando se extinga el contrato de trabajo con anterioridad al acto de conciliación, estarán exentas las indemnizaciones por despido que no excedan de las que hubieran correspondido en el caso de que éste hubiera sido declarado improcedente, y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas".

Por lo tanto, si el contrato se entiende extinguido con un papel en el que el empresario reconoce que despide por su voluntad y el trabajador declara que acepta el despido y la indemnización, todo parece indicar que hasta el máximo de la indemnización por despido improcedente estará exento.

Economistas Asesores Laborales
www.eal.economistas.org