

EN ESTE NÚMERO

- *Profesionales destacados
- *Artículo: Medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva
- *Artículo: Optimización fiscal de las retribuciones salariales



David Hospedales Salomó
Director General

Estimados/as.

Una vez finalizada la primera etapa del año llegan, para muchos, las deseadas vacaciones. Tiempo que nos servirá para reflexionar, revisar, corregir o reforzar algunas decisiones tomadas sobre nuestras empresas. Para otros sectores lo contrario: actividad intensa y acumulada en pocos meses. En cualquier caso Septiembre está a la vuelta de la esquina y nos mostrará, una vez más, la realidad del mercado. Son tiempos de incertidumbre, pero volvemos a ser los operadores económicos los que debemos generar un clima de confianza. En numerosas reuniones con nuestras empresas clientes, notamos una muy lenta tendencia a la recuperación y una evolución positiva en comparación con años precedentes. Esperemos que esta pereza del mercado se transforme en una verdadera tendencia y acabe consolidándose.

Desde Ribé Salat Consulting les deseamos unas felices vacaciones. Asimismo les recordamos que no interrumpimos ningún servicio y estaremos a su disposición en todas nuestras oficinas.

Muchas gracias

David Hospedales Salomó
Dirección General

PROFESIONALES DESTACADOS



Irene Puig Dachs
Consultora Laboral Vic
Master en Relaciones Laborales por CEF



Gisel Secanella Garcés
Abogada
Licenciada en Derecho por la UB
Master DIN por la UB/ISD

Artículo: Medidas para la reforma de la negociación colectiva

Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

Con fecha 11 de junio de 2011 se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-ley 7/2011 de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, que ha entrado en vigor, con carácter general, el 12 de junio de 2011.

Las novedades y modificaciones fundamentales operadas por dicha norma se exponen a continuación:

1.- Unidades de negociación.

Se modifica el apartado 2 del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores de forma que la estructura de la negociación colectiva y las reglas para resolver conflictos de concurrencia entre convenios de ámbito distinto, se podrá establecer:

- Mediante acuerdos interprofesionales o convenios colectivos suscritos por los sindicatos y asociaciones patronales más representativas de carácter estatal o de Comunidad Autónoma.
- En convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria prevista en el art. 87 ET.

2.- Concurrencia de convenios.

En términos generales se mantiene la prohibición de concurrencia del artículo 84.1 ET (durante la vigencia de un convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto). Ahora bien, se añade un apartado 2 al artículo 84 ET donde se prevé, que salvo reglas distintas contenidas en acuerdos o convenios colectivos estatales o de Comunidad Autónoma, la regulación contenida en convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa en las siguientes materias:

- Cuantía del salario base y de los complementos salariales.
- Abono o compensación de horas extraordinarias y trabajo a turnos.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo, trabajo a turnos y vacaciones.
- Adaptación del sistema de clasificación profesional y de las modalidades de contratación.
- Medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

3.- Contenido y vigencia de los convenios colectivos.

Se amplía el contenido mínimo de los convenios colectivos recogido en el artículo 85.3 ET, así junto a las materias ya establecidas, se añaden:

Plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo convenio una vez denunciado el anterior. En este sentido, salvo pacto contrario, el plazo será el de un mes desde la recepción de la denuncia.

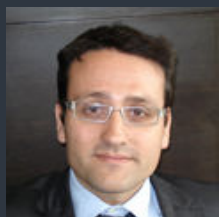
Plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio que será, salvo pacto en contrario, de 8 o 14 meses dependiendo si la vigencia del convenio hubiese sido inferior o superior a dos años, respectivamente.

La adhesión y sometimiento a los procedimientos fijados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico (art. 83 ET).

Designación de comisión paritaria representativa de las partes negociadoras para abordar las cuestiones que le son atribuidas legalmente.

Medidas para favorecer la flexibilidad interna de la empresa. Especialmente el porcentaje máximo y mínimo de la jornada que podrá distribuirse de modo irregular (salvo pacto en contrario dicho porcentaje será del 5%) y procedimientos y periodos de movilidad funcional en la empresa.

Artículo: Medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva



David Garcia
Abogado
Área Procesal Laboral
RibeSalat

Respecto a la vigencia de los convenios, el artículo 86.3 ET mantiene la denominada "ultra-actividad" (vigencia del contenido normativo tras su denuncia, en defecto de pacto). Ahora bien, se prevé la existencia de acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos donde se establecerán los procedimientos para solucionar las controversias existentes tras el plazo máximo de la negociación sin haber alcanzado un acuerdo, incluyendo el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje.

4.- Flexibilidad interna.

El Real Decreto-ley 7/2011 introduce modificaciones en otros artículos del Estatuto de los Trabajadores.

De esta manera, cuando las secciones sindicales lo acuerden, y siempre que cuenten con mayoría de los miembros del comité de empresa o de los delegados de personal, intervendrán como interlocutores en el período de consultas previo a traslados colectivos, modificaciones sustanciales de las condiciones de carácter colectivo y expedientes de regulación de empleo.

Igualmente, se introduce la posibilidad de que en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas relativo a modificaciones sustanciales de las condiciones de carácter colectivo y procedimiento de inaplicación del régimen salarial convencional, cualquiera de las partes pueda someter la discrepancia a la comisión paritaria. Y, asimismo, se definen los supuestos en los que se podrá proceder a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa.

**Artículo:
Optimización fiscal
de las retribuciones
salariales**

OPTIMIZACION FISCAL DE LAS RETRIBUCIONES SALARIALES

Las ventajas fiscales disponibles para las empresas activarán los planes de retribución flexible a corto plazo. El objetivo es aprovechar el marco legal actual para aumentar la disponibilidad efectiva del empleado a través de la disminución de su presión fiscal, sin que ello suponga un mayor coste para la empresa. Por un lado se aprovechan todas las ventajas fiscales que arbitra nuestra legislación y por otro, toda la capacidad de compra de la empresa en beneficio de los empleados.

¿Por qué ahora? Porque nos encontramos en un entorno de bajos incrementos retributivos debido a la crisis económica. Porque se trata de un esquema a medida, flexible, no estándar, de carácter voluntario, anual y no consolidable para empresa ni empleado; porque el destinatario puede ser desde un directivo hasta un trabajador, porque nadie gana ni pierde (neutralidad económica) y porque también existe neutralidad en términos laborales: base salarial, despidos, cotizaciones, etc.. siempre y cuando exista una articulación jurídico-laboral de una novación.

Desde siempre ha habido una fuerte cultura del salario fijo, con porcentajes de retribución variable inferiores a los existentes en otros países. Las revisiones salariales siempre han estado ligadas a criterios fijos, pero en los últimos años los elevados incrementos salariales de los directivos hacen que sea imposible para las empresas mantenerlos en el tiempo y de ahí la necesidad de buscar alternativas para las Políticas Retributivas.



**Rodrigo Cortés Elia
Abogado
Director Área Fiscal
RibeSalat**

El menú o cesta retributiva estaría formado por:

- seguros de vida (anual)/accidentes (laboral)
- seguro de salud
- seguro de ahorro-previsión social
- seguro de riesgos del hogar
- automóviles
- guarderías
- formación específica
- ordenadores personales
- fórmulas indirectas de servicio de comedor
- vivienda
- servicio público de transporte

Los beneficios más comúnmente concedidos por la empresa son el seguro de vida, los vales de comida y el plan de pensiones; y en el caso de los directivos, también el seguro médico y el rénting. Este año hay una novedad, el vale transporte.

Hay dos cosas a tener en cuenta: 1) el salario en especie no podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador y 2) cuando el pagador entregue importes en metálico para que éste adquiera los bienes, derechos o servicios, la renta tendrá la consideración de dineraria.

Para finalizar decir que los “Bonus” a medio y largo plazo se están convirtiendo en un producto estrella de la fiscalidad retributiva por la posibilidad de tributación con reducción del 40% si su periodo de generación es superior a los dos años y no tienen el carácter de recurrentes en el tiempo.




RETRIBUCION DIRECTIVOS

El artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores define el “salario” como la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo y limita el salario en especie al 30% de las percepciones salariales del trabajador. No se considera “salario” las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnización o suplido por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

El artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores define la “Relación laboral” como una prestación de servicios voluntaria, retribuida, por cuenta ajena (ajenidad) y dentro del ámbito de organización de otra persona física o jurídica (dependencia). **Por tanto, quedan excluidos del ámbito laboral: los familiares, los administradores y los socios.**

Según dicta la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 13/11/2008: “La remuneración de los miembros del Consejo de Administración sólo resulta deducible cuando los estatutos hayan establecido su cuantía de forma determinada o perfectamente determinable. Dicha regla resulta aplicable incluso respecto de los Consejeros que, desarrollando únicamente las actividades propias de su cargo, hayan sido dados de alta por la sociedad en la Seguridad Social”.

En el caso de los administradores, existe una relación mercantil que es la que define la naturaleza del vínculo. Un Director General, o Alto Directivo, tiene una relación laboral especial, pero cuando éste último pasa a formar parte del Consejo de Administración automáticamente se extingue el vínculo laboral y prevalece el vínculo mercantil.



Por tanto, importante modificar los estatutos para que el cargo pueda ser retribuido y en el caso de los contratos de alta dirección debe quedar regulada la vinculación con el consejo de administración y, en especial, las indemnizaciones en caso de cese como consejero delegado.

La naturaleza mercantil de la relación no altera la calificación de la retribución como rendimiento del trabajo.

Curiosamente un ejemplo de las implicaciones derivadas de la inexistencia de la relación laboral sería que los seguros de responsabilidad civil si podrían ser calificados como retribución en especie para un administrador o para personal de alta dirección que perteneciera al Consejo porque no es un trabajador.

En el caso de la retención a aplicar a los administradores sería el 35%, pero si un Director General es administrador de la Compañía, entonces por las remuneraciones percibidas como Administrador, está claro que sería el 35% pero ¿y las remuneraciones percibidas como director general? Se entiende que ahora sería todo al 35% porque va por la norma mercantil y de hecho prevalece la naturaleza del vínculo pero todavía no hay consultas al respecto. De hecho la normativa fiscal sigue siendo:

*“La Administración ha interpretado que la aplicación del **tipo de retención del 35%** viene determinada por la pertenencia a un órgano que tenga encomendada la función o funciones de administración y gestión del patrimonio de una entidad, cualquiera que sea la naturaleza de la misma y sin circunscribirla a los casos de entidades mercantiles*

*El porcentaje **fijo** no es aplicable a otras retribuciones que se pudieran percibir por cualquier otra circunstancia distinta o al margen de la propia condición de administradores, como puede ser la que derive del **trabajo personal**”*



INDEMNIZACIONES

En una relación laboral ordinaria, las indemnizaciones que se perciban están exentas en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el estatuto de los trabajadores, en su normativa de desarrollo y en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias.

En una relación laboral de alta dirección, las indemnizaciones por cese están sujetas en su totalidad. El RD 1283/1985 no establece límite ni mínimo ni máximo de carácter obligatorio sino subsidiario. Se podría aplicar una reducción del 40% sobre el rendimiento íntegro de la indemnización si procede calificarla como renta irregular (generada en un período superior a dos años y no obtenida de forma periódica o recurrente).

En el caso de los Administradores, las indemnizaciones que puedan percibir tienen la consideración de retribución de administradores y debe estar prevista estatutariamente.

LAS CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL

Si los **Seguros Sociales Autónomos** son contabilizados como gasto para la sociedad, se admite su deducibilidad en el Impuesto sobre Sociedades, mientras que si es el propio administrador o socio quien los paga, éste gasto podría deducírsele en su IRPF, junto a la correspondiente nómina que reciba de la empresa.