

CONSULTORIO EMPRESARIAL

REDUCCIÓN DE SALARIO

¿Puede la empresa modificar el salario de un trabajador al amparo de la Reforma Laboral de febrero del 2012?

Sí, el Real Decreto Ley 3/2012 modifica el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores -ET-, sobre modificación sustancial de las condiciones laborales, ampliando el poder del empresario para bajar el salario «cuando existan probadas razones económicas, técnicas organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa». Para determinar cuándo concurren causas económicas, procede acudir al también reformado art. 82 del Estatuto de los Trabajadores, que aclara que será «cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existen-

cia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la citada disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos».

En este sentido, hasta ahora, en materia salarial, el empresario solo podía modificar el «sistema de remuneración», pero la Reforma del pasado febrero permite modificar «el sistema de remuneración y la cuantía salarial».

Además, las modificaciones sustanciales de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos, o los disfrutados por decisión unilateral del empresario.

CONSULTORIO FISCAL

IVA · VIVIENDA

Tenemos una sociedad dedicada a la venta de artículos de diseño y decoración, últimamente han bajado considerablemente las ventas y encadenamos pérdidas desde hace un par de años. Nuestra duda es si en la próxima liquidación trimestral de IVA, para aliviar nuestros actuales problemas de liquidez, podríamos solicitar el IVA que tenemos a compensar, o debemos esperar a final de año.

Los sujetos pasivos al corriente en sus obligaciones tributarias y que no realicen actividades en régimen simplificado, pueden obtener la devolución del IVA al final de cada período de liquidación, sin necesidad de aguardar al último período de liquidación del año, tal y como establece la ley sobre esta cuestión al respecto.

Para ello, deberán inscribirse en el correspondiente registro de devolución mensual, cuya gestión corresponde a la Agencia Tributaria. La solicitud de inscripción este registro deberá presentarse en el mes de noviembre del año anterior

a aquel en el que deba surtir efectos.

No obstante, también podrá solicitarse la inscripción durante el plazo de presentación de las declaraciones-liquidaciones periódicas; y en cuyo caso, la solicitud surtirá efectos desde el día siguiente a aquel en que finalice el período de liquidación.

Una vez inscrito, el obligado tributario deberá presentar por vía telemática el modelo 303 con periodicidad mensual, acompañado de una declaración informativa con el contenido de los libros registro-modelo 340.

Soy copropietario con unos parientes de una vivienda alquilada durante el año 2011 con una renta de 5.000,00 euros anuales ¿Cómo se declaran estos ingresos en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas? ¿Existe alguna obligación de información en la Agencia Tributaria?

Al tratarse de la copropiedad de un inmueble (comunidad de bienes), el rendimiento se imputará a cada copropietario en función de su respectivo porcentaje en la titularidad. La comunidad de bienes, en cuanto entidad en régimen de atribución de rentas, tiene a su

cargo la obligación de presentación de la declaración informativa-modelo 184- durante el mes de marzo de cada año, siempre y cuando las rentas superen el importe de 3.000,00 euros anuales.

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

La morosidad destruye 410 empresas cada día

La inmensa mayoría son pymes, que carecen de servicios jurídicos propios para hacer frente al problema

Redacción

Desde que empezó la actual crisis económica (otoño del 2007 en EE. UU. y meses después, en Europa), más de 600.000 empresas españolas han tenido que cerrar víctimas de las cadenas de impagos que se registran. El año pasado, en España el porcentaje de impagos alcanzó el 7,1 %, frente al 2,6 % de la media de la Unión Europea (UE).

Sin embargo, la inmensa mayoría de empresarios, sobre todo aquellos que tienen una pequeña o mediana empresa (pymes) no cuentan con un departamento jurídico propio que se dedique y sepa cómo actuar frente a un deudor.

El éxito del recobro reside en la capacidad para analizar la situación, saber negociar un acuerdo de pagos realista y razonable, encontrar argumentos para convencer al deudor y utilizar los instrumentos más adecuados en cada fase de la gestión. Cuando el empresario topa con un cliente que acusa falta de li-



Brachfield, autor de un ensayo que ofrece soluciones a los acreedores

quidez transitoria el objetivo es cobrar pero manteniendo la relación comercial. En cambio, si se trata de un moroso contumaz, se deben iniciar acciones judiciales para conseguir el cobro, lo cual no es tarea fácil y en muchas ocasiones es necesario reclamar la deuda a través de cartas, emails, faxes, contacto tele-

fónico y probablemente sea obligada una visita personal.

En ese escenario, el que está considerado como el más acreditado experto en cobro de morosos, Pere J. Brachfield, ha confeccionado un libro que a modo de guía explica los mejores procedimientos para el recobro de deudas: Instrumentos para gestionar y cobrar impagados, editado por Profit.

El trabajo es fruto de 35 años de experiencia, y ofrece alternativas para que las empresas puedan afrontar con éxito las gestiones de cobro que se les presenten en el día a día. El libro incluso explica cómo redactar misivas con numerosos ejemplos y facilita una amplia gama de modelos de cartas de reclamación de pago pensados para todas las situaciones y estadios de mora; además, incluye un CD y se pueden encontrar oficios en español, inglés y francés, para que el lector pueda hacer frente a los impagos producidos en transacciones con otros países.

EMPRENDER

María Botana Rocamonde

Ellos, ellas y la PRL

La igualdad entre hombres y mujeres es un derecho humano universal. La conmemoración, el pasado 8 de marzo, del Día Internacional de la Mujer, es un acto que pretende visibilizar y combatir las desigualdades existentes. A pesar de la globalización y de los distintos cambios que experimenta el mundo empresarial, hombres y mujeres están expuestos a diferentes entornos de trabajo, lo que traducido a materia preventiva implica que están expuestos a distintos factores de riesgo. Esta segregación se detecta también entre sectores y entre empleos dentro del mismo sector, ya que de forma general, cada sexo desarrolla tareas diferentes.

La Administración pública debe esforzarse en fomentar medidas que aseguren la igualdad entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, formación, promoción profesional, igualdad salarial y condiciones de trabajo. De igual modo, en el ámbito laboral, la prevención de riesgos laborales se centra en prevenir los factores

de riesgo que tienen mayor incidencia en determinados sectores y ocupaciones.

Actualmente, la relación entre prevención y empresa debe recoger un enfoque de igualdad ante la decidida participación de la mujer en la esfera laboral y empresarial. Pero para ello, es necesario avanzar en el conocimiento de la relación salud y trabajo en las mujeres, reorientando los estudios sobre efectos y riesgos. Las inquietudes en materia preventiva sobre las mujeres están mucho más orientadas a su doble papel productivo y reproductivo.

Otro aspecto fundamental pasa por fortalecer la sensibilidad de género en las actividades de investigación. Se necesita más investigación sobre la salud y la seguridad de las mujeres en el trabajo, en especial en sectores donde constituyen mayoría. Es necesario reforzar la recopilación de datos desagregados por sexo, sobre exposición a enfermedades y lesiones en el lugar de trabajo y reunir esta información de forma sistemática en

los ámbitos internacional, regional y empresarial.

La igualdad entre mujeres y hombres no es sólo una cuestión de justicia, es también una condición previa para lograr un crecimiento sostenible, empleo, competitividad y cohesión social. La igualdad entre mujeres y hombres ha demostrado ser una solución sostenible para antiguos y nuevos retos. Para ello contamos con tres herramientas fundamentales: las políticas de igualdad, las políticas de seguridad y salud en el trabajo y la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Es necesario realizar constantes esfuerzos para mejorar la organización del trabajo y las condiciones laborales, con el objetivo de que se adapten mejor tanto a mujeres como a hombres.

María Botana Rocamonde es

la responsable del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Confederación de Empresarios de La Coruña.