

CONSULTORIO EMPRESARIAL

COTIZACIÓN INDEFINIDOS

? Qué establece la normativa respecto a la reducción de cotizaciones para la contratación indefinida?

El Real Decreto Ley 1/2015, de 27 de febrero, establece un mínimo exento de cotización a la Seguridad Social para favorecer la formalización de nuevos contratos indefinidos. La medida supone que los primeros quinientos euros de la base de cotización por contingencias comunes correspondiente a cada mes, quedarán exentos de la aplicación del tipo de cotización, en la parte correspondiente a la empresa, lo que afecta a todos los contratos indefinidos que se formalicen entre el 1 de marzo del 2015 y el 31 de agosto del 2016. Dicha reducción —o no cotización— se mantendrá durante veinticuatro meses, a contar desde la fecha de formalización del contrato. Las empresas de menos de diez trabajadores se podrán bene-

ficiar durante un año más de una exención sobre 250 euros.

Esta medida sustituye la «tarifa plana» de cien euros, cuya vigencia concluyó el pasado 31 de marzo, y pretende favorecer especialmente la contratación de los colectivos más vulnerables, dado que esta reducción tendrá más relevancia cuanto menor sea el salario del empleado contratado. Esta nueva tarifa supone una rebaja progresiva del coste laboral por cotizaciones sociales, en la parte que abona la empresa; dado que, para un trabajador con salario de mil euros, las cotizaciones se verán reducidas cerca de un 50%, y para un trabajador con sueldo situado en la base de cotización máxima, la cuota a la Seguridad Social se verá reducida en un 14%.

CONSULTORIO FISCAL

PROVISIONES

? En la empresa tenemos un litigio pendiente por una demanda de reclamación por lucro cesante. ¿Deberíamos provisionar de algún modo el importe que tendríamos que pagar en el caso de perder el juicio?

Estamos ante una posible «provisión por responsabilidades». El Plan General de Contabilidad define este tipo de provisiones como aquellas que se dotan para hacer frente a responsabilidades probables o ciertas, que nacen de litigios en curso, indemnizaciones u obligaciones pendientes de cuantía indeterminada, avals u otras garantías similares a cargo de la empresa.

No obstante, debemos precisar que no todo riesgo de litigio obliga a registrar esta

provisión. Solo debe dotarse cuando exista una demanda formal contra la empresa y una alta probabilidad de que el resultado de la misma sea desfavorable y pueda cuantificarse de forma fiable. En caso contrario, estaremos ante una contingencia, caracterizada por su alto grado de incertidumbre y porque no se puede estimar con fiabilidad, ni su cuantía, ni la fecha de su vencimiento. Las contingencias no se reconocen contablemente, aunque sí se informan en la memoria.

? He sido titular de participaciones preferentes, y mediante sentencia judicial se ha declarado nulo el contrato. ¿Cómo me afecta esta sentencia en mi declaración de la renta?

El artículo 15 del Real Decreto Ley 6/2015 de 14 de mayo, ha establecido las reglas para la situación expuesta. Si usted ha ido declarando los rendimientos de estas participaciones en sus correspondientes IRPF de cada año, al declararse judicialmente la nulidad de sus contratos estos quedan sin efecto, y al quedar sin efecto estas operaciones, hay que deshacer su tributación, mediante las correspondientes

solicitudes de rectificación de sus autoliquidaciones de IRPF de cada año, solicitando la devolución de los ingresos indebidamente.

Se establece, de forma excepcional, que esta devolución podrá solicitarse aunque se trate de años prescritos. Para posibilitar la aplicación de estas reglas especiales, se deberá presentar el formulario disponible en la sede electrónica de AEAT.

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

EL EXPERTO

Amador Moreno

Cómo ahorran los gallegos

Entre las principales conclusiones del informe publicado por el Instituto Aviva y Aviva Vida y Pensiones *Los españoles ante el ahorro, el riesgo y la jubilación*—en el que se ha analizado la forma en la que los ciudadanos se enfrentan al reto del ahorro, la influencia de la crisis a la hora de abordarlo, cómo se afronta el momento de la jubilación o cuáles son sus expectativas al respecto—, el estudio nos permite conocer las expectativas económicas de los gallegos, así como sus preocupaciones en cuanto a los principales hitos de la vida. Ahora en plena campaña de la declaración de la renta, conviene recordar que los productos destinados al ahorro no solo nos permiten asegurar nuestro futuro, sino que además conllevan importantes ventajas fiscales que debemos considerar.

Especial detenimiento se merece la capacidad de ahorro mensual que tienen los gallegos. En este sentido, los porcentajes más destacados se concentran en las franjas entre el 5 y el 30% de los ingresos, que aglutinan al 37% de los encuestados. Por su parte, un 14% sostiene que ahorra más del 30% y menos del 50%, y tan solo un 8% de los ciudadanos de la comunidad consiguen reservar más de esa cantidad.

Otro dato a considerar es el porcentaje de gallegos que asegura no ahorrar nada al mes, que alcanza el 22%. Esta cifra aumenta en el tramo de edad de 45 a 55 años, en el que hasta un 35% no reserva ningún porcentaje de ingresos.

Uno de nuestros objetivos con este estudio era saber qué perspectivas de futuro y qué nivel de planificación financiera tienen los gallegos. Los resultados constatan la preocupación de los ciudadanos por hitos tan importantes en la vida como tener un hijo, comprar una vivienda o tener un buen nivel de vida durante la jubilación. Y se concluye con estos resultados que los ciudadanos necesitan entender y planificar sus fi-



nanzas personales desde edades tempranas para poder cumplir sus expectativas en el futuro.

Por eso el Instituto Aviva mantiene su compromiso con la promoción de la educación financiera y la cultura del ahorro impulsando acciones y proyectos como este estudio.

En términos generales, la salud—la aparición de una enfermedad grave o crónica propia o de algún familiar—es lo más preocupante para un 42% de los gallegos, seguido de la pérdida del empleo (19%). También la llegada de la jubilación constituye el momento de la vida que genera más preocupación (34%), siendo los gallegos los más preocupados del país. Le sigue la compra de una vivienda (27%) y la emancipación (21%).

! AMADOR MORENO es director general de Aviva Vida y Pensiones.

CONSULTORIO LABORAL consultoriolaboral@lavoz.es

NULIDAD DE UN DESPIDO COLECTIVO

? ¿Qué tengo que hacer si el Tribunal Supremo declara nulo el despido colectivo?

Somos un grupo de trabajadores y en la empresa en la que trabajábamos realizaron un ERE hace un año. En ese momento, nos acogimos a una baja indemnizada. Recientemente, el Tribunal Supremo declaró nulo el despido colectivo. ¿Cómo puede afectarnos a cada uno esta decisión?

El problema que se plantea resulta interesante porque muchas veces es difícil la ejecución de una sentencia que declara la nulidad de un despido colectivo, máxime cuando ha transcurrido tanto tiempo.

Los problemas que surgen son diversos: trabajadores que han estado cobrando la prestación por desempleo, trabajadores que han estado en situación de incapacidad temporal o con un reconocimiento de una incapacidad permanente, trabajadores que han capitalizado la prestación por desempleo, trabajadores que se han jubilado de forma anticipada, trabajadores que han encontrado empleo o incluso trabajadores que desgraciadamente han fallecido durante estos meses.

La sentencia que declara nulo el despido colectivo es directamente ejecutable ante el juzgado que haya

dictado la sentencia de primera instancia que, según comenta en la consulta, tiene que ser la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. El plazo para ejecutar esa sentencia es de tres meses y son partes legitimadas para solicitarlo los sindicatos y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, procedimiento en el que se sustanciarán los incidentes oportunos hasta que la sentencia sea definitivamente ejecutada.

Asimismo, los trabajadores afectados por el despido colectivo que no quieran ejercitar su acción de forma colectiva pueden formular la acción individual. En este caso el plazo es de 20 días desde la notificación de la sentencia a la representación de los trabajadores y el órgano judicial competente sería el Juzgado de lo Social correspondiente al centro de trabajo. Esta acción es más rápida y se adapta mejor a un grupo de trabajadores con una situación tan diversa porque permite dar una solución personalizada a cada situación laboral.

! CATERINA CAPEANS AMENEDO es letrada del departamento laboral de Iglesias Abogados