

CONSULTORIO EMPRESARIAL

EL ADMINISTRADOR

? ¿Cuáles son las vías más frecuentes a la hora de exigir responsabilidades a los administradores societarios?

Entre las más habituales destaca la nacida de hallarse la sociedad en causa de disolución, cuya declaración exige una conducta omisiva del administrador. Consiste en no convocar, en el plazo de dos meses, la junta general para acordar la disolución, instarla judicialmente o promover el concurso. Dicha acción no exige relación de causalidad, ni culpa, siendo una responsabilidad de naturaleza objetiva o cuasi-objetiva y de carácter sancionador. Si concurren varios administradores, su responsabilidad solidaria ha sido

matizada por la jurisprudencia en función de la participación efectiva en la conducta causante del daño.

Por otra parte, nos encontramos con la acción individual de responsabilidad de los administradores por incumplimiento de los deberes propios del cargo, para cuyo acogimiento se exige la concurrencia de los requisitos siguientes: a) daño directo a socios o a terceros, b) acto realizado por administradores en ejercicio del cargo, c) acto ilícito y d) relación de causalidad entre el acto lesivo y el daño causado.

CONSULTORIO FISCAL

QUITAS-AMORTIZACIÓN

? ¿Cómo se imputa el ingreso generado a consecuencia de quitas y esperas, derivadas de procesos concursales, en la base imponible del Impuesto de Sociedades en función de los gastos financieros generador por ello?

Para los períodos impositivos iniciados a partir del 1-1-2014, el ingreso correspondiente a la contabilización de quitas y esperas, consecuencia de la aplicación de la normativa concursal, se ha de imputar en la base imponible del concursado, según se registren los gastos financieros derivados de la misma deuda, y hasta el límite del ingreso.

Si el importe del ingreso

es mayor que la cantidad correspondiente al importe total de los gastos financieros pendientes de contabilizar, derivados de la misma deuda, su imputación en la base imponible se habrá de realizar proporcionalmente a los gastos financieros contabilizados en cada período impositivo, respecto de los gastos financieros totales pendientes de registrar en el mismo capítulo.

? En las empresas que no son de reducida dimensión ¿cómo se aplica la limitación del importe de la amortización deducible en los ejercicios del 2013 y del 2014 cuando algunos de los elementos del inmovilizado pueden ser objeto de transmisión o baja?

Para los períodos impositivos iniciados en los años 2013 y 2014, las empresas que no sean de reducida dimensión solo pueden deducir, respecto de los elementos del inmovilizado material, intangible e inversiones inmobiliarias, el 70 % de la amortización contable que hubiera resultado fiscalmente deducible de no aplicarse esta limitación, según estipula la norma.

La amortización contable que no haya resultado fiscalmente deducible por la limitación, se deducirá de forma lineal durante un plazo de

10 años u, opcionalmente, durante la vida útil del elemento patrimonial, a partir del primer período impositivo que se inicie dentro del año 2015.

Respecto a los elementos objeto de transmisión o baja en el inventario, en los años 2013 o 2014, la Dirección General de Tributos viene entendiendo que la deducción de la amortización contable que no haya sido deducible por la aplicación de la limitación, podrá efectuarse de una sola vez en el período impositivo en que se produzca tal transmisión o baja.

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

APUNTE DEL EXPERTO

Carmen Rodríguez y Jorge Varela

¿Tarifa plana de 100 euros?

Como punto de partida hay que reconocer el Cacierto publicitario que ha tenido la denominada tarifa plana en las cotizaciones para los nuevos empleados indefinidos anunciada por el Gobierno y aprobada por Real Decreto Ley 3/2014, de 28 de febrero. Ciertamente ha calado el mensaje que se pueden realizar contratos indefinidos con un coste de Seguridad Social único de 100 euros mensuales. Por ello, lo primero que nos debemos preguntar es si esto es cierto o tiene algún matiz. La respuesta es que el coste de las cotizaciones empresariales por estas contrataciones superará los 100 euros, estando además sometidas las contrataciones a una serie de condiciones a cumplir por el empresario. Por ello, conviene analizar el contenido de la norma.

Existe efectivamente una reducción de la cotización empresarial por contingencias comunes (23,60%), quedando en 100 euros, pero esta elevada reducción no se aplica a la cotización empresarial por desempleo (5,50%), formación profesional (0,60%) y Fogasa (0,20%), a la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, ni a la cuota obrera (parte de la cotización del trabajador). Por consiguiente, desde un mero análisis cuantitativo, podemos concluir que aunque existe una reducción importante en las cotizaciones empresariales, como suele suceder en nuestro ordenamiento jurídico, la realidad es más compleja de lo que parece inicialmente. Sirva el ejemplo de un sueldo de 20.000 euros anuales, en el que el coste de Seguridad Social para la empresa ascendería aproximadamente a 205 euros, frente a 500 euros que la empresa habría pagado sin la rebaja.

Para acercar el caso a las empresas de telefonía, la tarifa plana también exige una permanencia que, caso de incumplimiento, acarrea una serie de penalizaciones. Por ello, los dos requisitos básicos que habrá que sopesar antes de proceder a solicitar esta ventaja son que la contratación indefinida suponga un incremento tanto del nivel de empleo indefinido como del nivel de empleo total de la empresa y que se mantenga el nivel

alcanzado de ambos con la nueva contratación durante un período de 36 meses.

Esta reducción también se aplica a los contratos indefinidos a tiempo parcial en la cuantía de 75 euros cuando la jornada sea, al menos, equivalente a un 75 % de la jornada de un trabajador a tiempo completo y de 50 euros cuando la jornada sea, al menos, de un 50 %.

La reducción en la cotización tiene una duración máxima de 24 meses, salvo para las empresas de menos de diez trabajadores, que tienen derecho al manteni-

miento durante 12 meses adicionales de una reducción equivalente al 50 % de la aportación empresarial por contingencias comunes.

Como corolario, la tarifa plana no es una medida que haya venido para quedarse pues, salvo prórrogas, la posibilidad de acogerse a esta reducción finaliza el próximo 31 de diciem-

bre del 2014. Por ello, nos encontramos nuevamente, ante una medida aislada de fomento de la contratación indefinida mediante bonificaciones que se encuentra sujeta a una serie de condiciones que las empresas no pueden prever si podrán cumplir a tres años vista, teniendo en cuenta los momentos de incertidumbre en los que nos encontramos. Si lo que se pretende es fomentar sin paliativos la contratación indefinida, debería realizarse una apuesta decidida por la simplificación de las modalidades de contratación y una reducción generalizada en las cotizaciones a la Seguridad Social. Ojalá nos equivoquemos, pero históricamente en nuestro país la bonificación a la contratación ha sido una constante y se ha mostrado ineficaz de cara al fomento de la contratación indefinida. Podemos por último calificar incluso de contradictoria esta medida con el incremento de cotizaciones que se ha aprobado recientemente incluyendo como cotizables conceptos que hasta la fecha no lo eran, como el plus de transporte o el seguro médico.

! CARMEN RODRÍGUEZ Y JORGE VARELA son asociados sénior de PwC Tax&Legal Services en Galicia



CONSULTORIO LABORAL

consultoriolaboral@lavoz.es

DESPIDO COLECTIVO

? En mi empresa me han despedido hace un mes con otros cuatro compañeros. Treinta días antes habían extinguido el contrato a otros cuatro y me acabo de enterar de que ahora han despedido a cuatro más. Todos fueron despedidos por causas económicas con la misma carta. ¿Es correcta la actuación de la empresa?

Es necesario saber el número de trabajadores de la empresa. Si tiene menos de 100 trabajadores y se han despedido a 12 trabajadores en un período de 90 días la desvinculación laboral hubo de tramitarse como un despido colectivo, un expediente de regulación de empleo de extinción de contrato. Si no se han realizado estas formalidades el despido puede ser considerado nulo por el Juzgado de lo Social, que en la sentencia dictada condenaría a la empresa a readmitir al trabajador en su puesto de trabajo y al abono de los salarios dejados de percibir desde el despido hasta la fecha de la incorporación.

El artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores establece que se entiende por despido colectivo el cese de contratos de trabajo que esté fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte

al menos a diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores. Dice también que si en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir todos los trámites que la ley exige para los despidos colectivos la empresa realiza extinciones de contratos en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

El proceder de la empresa debe considerarse nulo porque tuvo que tramitar el despido colectivo por sus cauces legales y en vez de esto ha realizado diferentes despidos individuales, lo que conlleva la existen-

! CATARINA CAPEANS AMENEDO es letrada laboral de Iglesias Asociados