

EMPLEO

Nicolás Martín



PILAR CANICOBA

Un año después de la vuelta al calcetín de las relaciones laborales

Desde su promulgación, el Estatuto de los Trabajadores había sufrido reformas de mayor o menor calado. Sin embargo, en febrero del 2012, el Ejecutivo central acometió la tarea de diseñar un nuevo sistema de relaciones laborales y no una simple reforma.

La reforma ha supuesto la reducción de los costes derivados del despido (algo, por otra parte, ya asumido socialmente). Sin embargo, el espíritu de la norma deja claro que ese abaratamiento no se realizaba con ánimo de fomentar las extinciones, sino desde la óptica de que cuando las medidas de flexibilidad no resulten suficientes el despido no sea inasumible.

Por primera vez se otorga al empresario la responsabilidad de decidir qué medida adoptar para mejorar su situación en el mercado. Y aquí es donde está la vuelta al calcetín: cuando concurre una situación económica, técnica, organizativa o de producción que exige adoptar medidas, se presume que el empresario va a decidir de un modo responsable sin necesidad de autorización previa de un tercero y sin tener que exponerse a un juicio de razonabilidad que por propia definición generaba incertidumbre.

La misma responsabilidad se exige a los representantes de los trabajadores y a la negociación sindical a la hora de abordar la negociación, de forma que sea constructiva y evite los bloqueos que tantos problemas y costes habían venido generando en nuestro anterior sistema.

Precisamente, en este aniversario, MLA Associates junto con Fremap estamos celebrando por toda España una serie de jornadas en las que participan cientos de empresas, expertos de distintos ámbitos y autoridades, a fin de poner en común conclusiones y reflexiones sobre esta reforma.

Este primer año de aplicación de la reforma se cierra confirmando lo que MLA Associates viene remarcando desde febrero del 2012: nos encontramos ante un cambio radical y profundo del sistema de relaciones laborales y no una mera reforma o cambio. Una valoración correcta requiere aún de mayor rango en el tiempo y también permitir a la reforma desplegar sus efectos en épocas de bonanza. Aun con todo, deben escucharse las voces que plantean

la necesidad de nuevos cambios en la norma laboral para profundizar en la lucha contra el desempleo:

1. Marco real de apoyo a los emprendedores (jóvenes, desempleados y empresarios que creen nuevo negocio).
2. Desregulación de materias que continúan coartando la flexibilidad y el crecimiento del empleo (cesión ilegal, sucesión de empresas, deslinde entre la prestación laboral y mercantil).
3. Regulación del contrato a tiempo parcial que permita el acceso al empleo de jóvenes y estudiantes para iniciar su experiencia laboral e independencia económica al igual que sucede en Estado Unidos.
4. Reflexión profunda sobre la realidad de las nuevas tecnologías que permita a España situarse a la cabeza en su uso en el trabajo y en la creación de empleo y tejido empresarial.
5. Prevalencia real de la voluntad de las partes, tanto a nivel individual como colectivo, el marco regulador de la relación laboral en todos los aspectos.
6. Una regulación que contemple la realidad de las pymes de un modo diferenciado a la gran empresa con el objetivo de apoyar a las primeras a ganar volumen para fortalecer su posición frente a una futura etapa de crecimiento, pero sobre todo en nuevas etapas de decrecimiento.

Con independencia de valoraciones de cualquier tipo, lo cierto es que todos los sectores de opinión coincidimos en señalar que se ha abierto un nuevo modelo de relaciones laborales, una oportunidad de afrontar la crisis y, lo más importante, sentar las bases de la recuperación y de un sistema de relaciones laborales sólido que afronte el próximo período de dificultad económica desde una mayor solidez y fortaleza para evitar la dramática destrucción de empleo en que desembocan todas las crisis económicas en España. Es también el momento de cambiar roles en el sistema de relaciones laborales, de flexibilizar posturas y potenciar la negociación e innovación con los únicos objetivos de mantener y crear empleo de calidad y un fuerte tejido empresarial.



Nicolás Martín es socio director de MLA Associates

CONSULTORIO EMPRESARIAL

DESEMPLEO Y GANANCIAS

? ¿Se puede retirar el subsidio de desempleo a un trabajador que no comunica una ganancia patrimonial no derivada de rentas del trabajo?

Efectivamente, si el beneficiario de la prestación por desempleo percibe una ganancia patrimonial, aunque no sea derivada de rentas del trabajo —por ejemplo, por una expropiación de una finca—, debe proceder a su comunicación en la preceptiva declaración de bienes y rentas anual. Uno de los requisitos para ser beneficiario del subsidio por desempleo es «carecer de rentas de cualquier naturaleza superiores, en cómputo mensual, al 75 % del salario mínimo interprofesional», cuya concurrencia debe tener lugar tanto en el momento del hecho causante, como en el de la solicitud y prórrogas, así como durante toda la percepción —artículo 215.1 y 3

LGSS—. En caso de superar esas rentas durante un tiempo superior a 12 meses, se extingue la prestación, de conformidad con el artículo 219.2 LGSS. En caso de concurrir tales circunstancias, el Servicio Público de Empleo notificará al beneficiario del subsidio la extinción de la ayuda, con devolución de las cantidades indebidamente percibidas desde la fecha de percepción de la ganancia patrimonial —artículos 25.3 y 47.1 b) de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social—. El beneficiario al no comunicar la ganancia verá extinguido el subsidio y deberá proceder a la devolución de las cantidades obtenidas indebidamente.

CONSULTORIO FISCAL

SOCIEDAD-PRECIOS

? En el año 2012 hemos constituido una sociedad civil cuyo objeto consiste en la prestación de servicios profesionales médicos ¿Tenemos que presentar alguna declaración correspondiente al ejercicio 2012 relativa a la sociedad civil? Y, en caso afirmativo ¿Qué modelo debemos presentar y cuál es el plazo de presentación?

En el caso que nos ocupa nos encontramos ante una sociedad civil que, desde el punto de vista tributario, recibe la consideración de entidad en régimen de atribución de rentas. Este tipo de entidades tienen la obligación de presentar una declaración informativa (modelo 184) durante el mes de febrero de cada ejercicio, en

la cual deberán incluirse los ingresos y gastos correspondientes a la actividad desarrollada, así como el rendimiento obtenido y la consiguiente imputación del rendimiento que a cada socio de la sociedad civil le corresponda, en función del porcentaje la respectiva participación titularidad de cada uno de ellos.

? Nuestra sociedad formalizó durante el ejercicio 2012 una venta con pago aplazado, una parte del importe del precio se cobró en el momento mismo de la firma de la operación, quedando el resto pendiente de cobro, pactándose una fecha de vencimiento a 18 meses desde la firma ¿Cabe declarar el beneficio obtenido en función de la fecha de cobro? ¿Qué ocurre si el cliente obligado al pago no atiende al vencimiento pactado e incumple la obligación de pago a su cargo?

Conforme a los datos facilitados, nos encontraríamos ante una operación a plazos, o con precio aplazado, por cuanto el precio se percibiría mediante pagos sucesivos y el período transcurrido entre la entrega del bien y el vencimiento del último, o único, plazo es superior a un año. En este caso, las rentas se entenderán obtenidas proporcionalmente a medida que se efectúen los correspondientes cobros, salvo que la socie-

dad decida aplicar el criterio de devengo.

En relación con la segunda de las cuestiones planteadas, la renta deberá imputarse según los vencimientos pactados, con independencia de que en tal fecha se produzca, o no, el cobro.

Si se produjera el impago, debería reconocerse el deterioro del crédito con arreglo a lo establecido en la Ley del Impuesto sobre Sociedades que así lo regula.



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