

E-MAIL NEWS LETTER



Sumario

- **Deducibilidad de la remuneración de los miembros del Consejo de Administración en el Impuesto sobre Sociedades.**
- **Medidas urgentes para el mantenimiento del empleo.**
- **Nueva línea de liquidez ICO**

DEDUCIBILIDAD DE LA REMUNERACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN EN EL IMPUESTO DE SOCIEDADES

La normativa reguladora de las sociedades mercantiles establece que los estatutos sociales deben de fijar la retribución de los administradores de la Sociedad o miembros del Consejo de Administración. Así lo disponen los artículos 9 y 130 de la Ley de Sociedades Anónimas y el artículo 66 de la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada. Por otro lado, Y para que la retribución a los Administradores de las sociedades mercantiles sea gasto deducible del Impuesto sobre Sociedades, debe cumplir los requisitos establecidos en el artículo 13 LIS y el artículo 100 RIS.

En este mismo sentido, se ha pronunciado recientemente la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 3^a) de lo contencioso administrativo, de fecha de 13 de noviembre de 2008, la cual determina en qué casos la remuneración de los Administradores o miembros del Consejo de Administración resulta deducible.

Cuando la remuneración de los Administradores supone un gasto obligatorio para la sociedad, el Tribunal Supremo, establece a efectos de su deducibilidad del Impuesto sobre Sociedades, que no es suficiente que los estatutos sociales hagan una mera mención respecto de la obligación de remuneración a los Administradores, sino que la retribución ha de fijarse en los estatutos con certeza.

Para que pueda considerarse que los estatutos establecen la retribución de los administradores con certeza es preciso que se cumplan, al menos los siguientes requisitos, tal y como determina la señalada sentencia:

1.- Los estatutos sociales han de precisar el concreto sistema retributivo, no siendo suficiente que la norma prevea varios sistemas retributivos para los administradores, dejando a la Junta de accionistas la determinación de cuál de ellos ha de aplicarse en cada momento. Y en el caso de que las sociedades anónimas opten por varios sistemas retributivos (ej.: remuneración fija y/o una cantidad variable), la modalidad debe de quedar claramente reflejada en los

estatutos, de modo que su alteración exigirá la previa modificación estatutaria.

2.- Si el sistema elegido es el de remuneración variable, y se concreta en una participación en los beneficios de la sociedad, no basta con que se fije un límite máximo de esa participación, sino que el porcentaje debe de estar perfectamente determinado en los estatutos.

3.- Si el sistema de retribución consiste en una retribución de carácter fijo, no es suficiente con que se prevea la existencia y obligatoriedad de la misma, sino que además es preciso que los estatutos establezcan el quantum de la remuneración, o al menos los criterios que permitan determinar perfectamente, sin ningún margen de discrecionalidad, su cuantía.

Por tanto, a raíz de la sentencia del Tribunal Supremo resulta necesario en los supuestos en los que actualmente la remuneración de los administradores no se encuentra fijada en los estatutos conforme con los requisitos establecidos en la referida sentencia, la Junta General deberá acordar una modificación de los estatutos sociales para acordar los términos de remuneración en cumplimiento de la normativa aplicable.

MEDIDAS URGENTE PARA EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

El Consejo de Ministros ha aprobado un Real Decreto Ley para el mantenimiento del empleo y la protección de las personas desempleadas.

Se trata de un conjunto de seis medidas analizadas y valoradas por el Gobierno y los interlocutores sociales, que están dirigidas a proporcionar una cobertura adecuada a los trabajadores desempleados, frenar la destrucción de empleo, favoreciendo el mantenimiento de los empleos actuales, e impulsar el proceso de generación de nuevos puestos de trabajo.

Expedientes de regulación de empleo

Con el objetivo de garantizar la continuidad del tejido productivo y de los puestos de trabajo se adoptan tres iniciativas relativas a los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE).

Reposición del derecho a la prestación por desempleo. Reposición de prestaciones por desempleo en ERE de suspensión de contratos de trabajo, de manera que, cuando a un trabajador se le suspenda el contrato de trabajo o reduzca su jornada como consecuencia de un Expediente de Regulación de Empleo temporal, no sufrirá merma de sus derechos a la prestación por desempleo.

El período máximo de reposición de la prestación por extinción será de 120 días y el período máximo de reposición de la prestación por suspensión, en el supuesto en que el trabajador haya agotado la prestación será de noventa días.

Bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social durante situaciones de desempleo derivadas de EREs temporales.

Para favorecer la regulación temporal de empleo sobre la extinción de los contratos, se reducen los costes de Seguridad Social en aquellos casos en que los expedientes por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción tengan por objeto garantizar la continuidad de la empresa y de los puestos de trabajo.

Cuando una empresa suspenda los contratos o reduzca temporalmente la jornada de trabajo por un ERE temporal, tendrá derecho a una bonificación del 50 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social de los trabajadores afectados por el ERE, con un límite máximo de 240 días.

Se mantendrán vigentes los Convenios con la Seguridad Social derivados de EREs

Para quienes, en ese período, realicen una actividad económica, lo cual hará posible que trabajadores afectados por EREs,

compatibilicen esta situación con la realización de actividades que coticen a la Seguridad Social.

Aplazamiento de pagos a la Seguridad Social

Se incorporan la aplicación de condiciones especiales de aplazamiento para el pago de cuotas a la Seguridad Social para empresas que atraviesen momentos de dificultad económica. Se pretende así favorecer el mantenimiento del empleo.

Bonificación de cuotas a la Seguridad Social

La bonificación del 100 por 100 de las cuotas de la Seguridad Social por la contratación de personas desempleadas que cobren prestación permite convertir las políticas pasivas de empleo en políticas activas y favorece la contratación.

Para facilitar la contratación de trabajadores en desempleo que perciben prestación, la empresa que contrate a un trabajador en desempleo que perciba prestación podrá bonificarse el 100 por 100 de la cuota empresarial de la Seguridad Social de ese trabajador, hasta alcanzar como máximo el equivalente del importe que tuviera pendiente de percibir a la fecha de entrada en vigor del contrato con un máximo de duración de la bonificación de tres años.

El trabajador objeto de esta medida debe de llevar, al menos, tres meses en situación de desempleo. El contrato debe de ser indefinido y el empleo debe de mantenerse un mínimo de un año. Si se produce el despido con anterioridad, el empresario se verá obligado a devolver las bonificaciones que hubiera realizado.

Es una medida voluntaria a opción del trabajador que, de acuerdo con la normativa vigente, mantendrá sus derechos.

Contratos a tiempo parcial

El impulso a los contratos a tiempo parcial permitirá incrementar las oportunidades de acceder al empleo. Se incrementa la cuantía de las bonificaciones a estos contratos. El porcentaje de bonificación será un 30 por 100 más que la jornada pactada, sin que en

ningún caso la bonificación pueda superar el 100 por 100.

| JORNADA | BONIFICACIÓN |
|--------------------|--------------|
| 20% | 50 % |
| 40% | 70 % |
| 50%(media jornada) | 80 % |
| 70% | 100 % |

Los trabajadores a tiempo parcial con jornadas muy reducidas se considerarán desempleados a efectos de este programa de fomento de empleo. Actualmente sólo pueden acogerse a las bonificaciones de la contratación quienes se encuentren en desempleo absoluto. Ahora un trabajador que tenga un contrato a tiempo parcial con una jornada inferior al 33 por 100, no se ve favorecido por las bonificaciones, pues no se encuentra en desempleo absoluto.

NUEVA LÍNEA DE LIQUIDEZ ICO

La Línea ICO-liquidez medianas empresas viene a completar el conjunto de medidas puestas en marcha en el Plan E para mejorar la financiación de las empresas españolas. A través de estas medidas, el ICO ha proporcionado 2.400 millones de euros de financiación a las pymes y a los autónomos durante los dos primeros meses de 2009.

El objetivo de la nueva línea de liquidez para medianas empresas es la financiación de capital circulante a empresas medianas, solventes y viables, que se enfrenten a una situación transitoria de restricción de crédito.

La Línea ICO-liquidez medianas empresas tendrá una dotación de hasta seis mil millones de euros, de los cuales tres mil millones serán aportados por el ICO y los otros tres mil millones por las entidades de crédito.

Cada empresa podrá solicitar un máximo de diez millones de euros, a devolver en un plazo de tres años, con uno de carencia en el pago del principal.

Podrán acogerse a esta nueva línea las empresas que por su tamaño queden fuera de la Línea ICO-liquidez para pymes y que

durante 2008 hayan cumplido alguno de los siguientes requisitos:

- Realizar actividades de Investigación, Desarrollo e Innovación que representen, al menos, el 1 por 100 sobre su cifra anual de negocio.
- Haber creado o mantenido empleo neto.
- Realizar actividades internacionales de manera que, al menos, el 25 por 100 de su cifra de negocio se haya producido fuera de España.

Además, las empresas que se acojan a esta línea deberán cumplir otros tres requisitos adicionales:

- Su volumen de negocio anual no puede superar los 4.500 millones de euros.
- No pueden estar participadas en un 25 por 100 o más por una empresa o conjunto de empresas cuyo volumen de negocio anual sea superior a 4.500 millones de euros.
- Deben estar al corriente de pago con la entidad de crédito con la que vaya a formalizarse el préstamo.

EQUIPO LEGAL

Cristina de Iriarte Gómez
Abogada/Fiscal
ciriarte@grupoalae.com

Dolores Angulo Martínez
Abogada/Laboral
dangulo@grupoalae.com

José María Martínez Peña
Asociado Senior
jmartínez@grupoalae.com

Luis Manuel Jara Rolle
Director
ljara@grupoalae.com
www.grupoalae.com

El contenido de la presente Newsletter de ALAE ABOGADOS tiene carácter de información general y no supone asesoramiento profesional de ningún tipo o recomendación de inversión, y por lo tanto, no debe ser usado en tal sentido. Ninguna de las afirmaciones o expresiones aquí contenidas tendrá la consideración de oferta de productos o servicios.

El contenido de la presente no pretende ser exhaustivo ni actualizado. ALAE ABOGADOS no se responsabiliza de la exactitud, plenitud, comerciabilidad o aptitud para un propósito específico de la información contenida en la presente Newsletter. ALAE ABOGADOS recomienda consultar con un profesional con anterioridad al uso de cualquier información contenida en nuestra Newsletter.

ALAE ABOGADOS no asume ninguna responsabilidad por cualquier acción, judicial o no, llevada a cabo en relación con la información contenida en la presente Newsletter, o por los daños directos o indirectos derivados del uso de la información contenida en esta Newsletter, su contenido o servicio.

Asimismo, ALAE ABOGADOS no asume ninguna responsabilidad por los enlaces a cualquier sitio web a los que se hayan hecho referencia en esta Newsletter.