

Contratos de trabajo en prácticas

Preciso cinco trabajadores para una nueva empresa que estoy constituyendo. Quisiera restringir los costes iniciales mediante la contratación de personal en prácticas. No obstante, desconozco las características de este tipo de contrato.

El contrato de trabajo en prácticas sólo puede concertarse con quienes poseen un título universitario o formación profesional de grado medio o superior o títulos equivalentes, dentro de los cuatro años siguientes a la terminación de sus estudios —seis años, en caso de tratarse de un minusválido—. La duración del contrato no puede ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Su retribución debe ser la estipulada en el convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, nunca inferior al 60 ó 75% del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Los contratos en prácticas ofrecen ventajas para ambas partes, en paralelo al desarrollo de la relación laboral: el trabajador adquiere formación y conocimientos específicos sobre su profesión —con la expectativa de llegar a ser contratado de forma indefinida—, y el empresario se beneficia de una reducción en el importe de las nóminas.

Marta Corredera López



Cierre de empresa con deudas

Una auditoría contable ha puesto en evidencia que una S.L. que gestiona se encuentra fuertemente endeudada. Mi intención es cerrarla cuanto antes, ya que es imposible hacer frente a las deudas. ¿Cómo debo proceder?

Legalmente no es posible disolver la sociedad y liquidarla mientras existan deudas pendientes. Ante la insolvencia, la única vía posible es solicitar la declaración de la sociedad en concurso de acreedores, en el plazo de dos meses desde que se tuvo conocimiento de la insolvencia o desde el momento en que «debió conocerla» el ad-

La participación financiera de los trabajadores en la empresa

SONIA ORTEGA PARRA
PEDRÓS ABOGADOS - HISPAGURIS

La participación financiera de los trabajadores en el capital de la sociedad para la que trabajan puede formar parte de la política retributiva de una empresa. Esta peculiar forma de remuneración a los empleados permite a éstos participar en el capital social (se convierten en socios o accionistas) y, por tanto, en los beneficios o ganancias obtenidos por la empresa. Así se persigue reforzar los vínculos capital-trabajo, porque ambas partes pasan a compartir, en distinta proporción, eso sí, el riesgo empresarial. Un efecto posible de estos sistemas participativos es la mejora de la rentabilidad del negocio, por la mayor implicación de los trabajadores en la empresa y su consiguiente mayor productividad. Otro efecto perseguido es fidelizar al empleado, incentivando su permanencia en la empresa (por ejemplo, supeditando la participación financiera en la sociedad a requisitos como trabajar en ella durante un cierto tiempo).

Aunque su desarrollo es aún muy reciente en España (incluso con un régimen jurídico incompleto), este sistema participativo puede ser materia para la negociación colectiva, ya que este tipo de incentivos económicos no tiene por qué dirigirse sólo a altos directivos, sino también a todo tipo de empleados. Para articularlo existe un amplio elenco de fórmulas, aunque hay dos más habituales:

1) Entrega de acciones al trabajador: Las acciones entregadas por la empresa pueden proceder de un aumento de capital (oneroso o gratuito), o de acciones en autocartera (la sociedad compra sus propias acciones). Además, para facilitar la compra de acciones por los empleados, la sociedad puede recurrir a: la entrega de acciones con descuento; financiar (préstamos de bajo coste) la adquisición



de acciones por parte de éstos; o bien ofrecerles una cobertura de riesgo (mediante un seguro) ante el posible descenso del precio de la acción en bolsa.

2) Derechos de opción: Faculta al trabajador (de modo gratuito o por un precio ventajoso previamente fijado) para ejercer la opción de comprar un determinado número de acciones de la sociedad o de una filial, en una fecha concreta, o dentro de un plazo. Así, el trabajador puede beneficiarse del posible incremento de valor de la sociedad. La modalidad más conocida son los planes de opciones sobre acciones (stock options). Hay que tener en cuenta que el Tribunal Supremo (TS) ha calificado los planes de opción de compra de acciones como una forma de complemento salarial, lo que supone computarlo como parte del salario a efectos de determinar la indemnización por despido improcedente, y considerar los rendimientos de los planes de acciones, a efectos fiscales, como rendimientos del trabajo. Asimismo, dado que las empresas suelen fijar, como condición para ejercer la opción, la permanencia durante un cierto tiempo del trabajador en la empresa, el despido improcedente antes de que pueda ejercerse la opción, no impide al trabajador despedido ejercerla en la fecha fijada, según el TS.

Esta práctica retributiva, conlleva, naturalmente, costes para la empresa, variables según la modalidad de participación: renuncia a la parte de dividendos de las acciones de los empleados, aumento gratuito de capital social con cargo a beneficios sociales y a reservas disponibles (para entregar acciones a los trabajadores), desviación de fondos o recursos de la sociedad para financiar la compra de acciones por los empleados, o el coste derivado de entregar acciones con descuento.

La respuesta legal se encuentra en la Ley de Sociedades Anónimas, que establece la presunción de gratuidad del cargo, salvo que los estatutos establezcan una retribución para el cargo de consejero. En tal caso, sólo existirá un límite legal a su cuantía si la remuneración consiste en una participación en beneficios. Entonces deben cumplirse estos requisitos: que se fije estatutariamente un porcentaje concreto de participación; que se detraiga de los beneficios líquidos, previa detracción de la reserva legal y estatutaria; que se asegure el dividendo anual mínimo estatutariamente establecido —con la garantía de un mínimo del 4%, que debe atribuirse a los accionistas—. Cumplidas estas previsiones legales, la asignación de un porcentaje de beneficios a los consejeros será válida siempre que se haya previsto en los estatutos el carácter retribuido del cargo.

M^a Isabel Vázquez y
M^a Fernanda Pardo

Fianza de un contrato de arrendamiento

Soy arrendatario de un pabellón industrial y el contrato ha finalizado. En su momento, presté fianza por valor de dos mensualidades y al dejar el inmueble, el dueño no quiere devolverme la fianza, porque, según él, debe reparar desperfectos con ese dinero. ¿Puedo exigir la devolución de la fianza?

La fianza en un contrato de arrendamiento responde de los daños que el arrendatario haya podido causar en el inmueble. Esto no quiere decir que cualquier desperfecto pueda ser reparado con cargo a la fianza. Debemos tener en cuenta lo que la jurisprudencia ha denominado el «normal uso» de los bienes arrendados.

Lógicamente, una cosa, por el uso al que está destinada, sufre un desgaste. Este concepto, sin embargo, no es compensable con la fianza.

Cuestión bien distinta es que los bienes hayan sufrido daños o destrozos no atribuibles a ese uso «normal» del inmueble arrendado, en cuyo caso el arrendador tiene derecho a efectuar la reparación con cargo a la fianza.

Raúl Trujillo

ministrador (que no puede alegar desconocimiento de la situación contable real de la empresa, como motivo de no haber pedido el concurso). Según la nueva Ley Concursal, se halla en estado de insolvencia inminente el deudor que prevea que no podrá cumplir regular y puntualmente con sus obligaciones. Declarado el concurso, los administradores concursales (nombrados judicialmente) pueden ejercer las acciones de responsabilidad contra administradores, auditores y liquidadores, sin necesidad de previo acuerdo

de la junta o asamblea de socios. Los administradores del negocio pueden llegar a responder solidariamente con sus propios bienes de las deudas sociales contraídas y no satisfechas a resultados del desequilibrio patrimonial de la sociedad. Por su parte, los auditores y liquidadores responden por los daños que hubieran causado durante el concurso al concursado (el dueño de la sociedad). Uno de los efectos más severos de la Ley es la posibilidad de acordar el embargo de bienes y derechos de los administradores y liquidadores.

El juez puede acordarlo cuando exista fundada posibilidad de que el concurso se califique como culpable y siempre que la masa activa de la sociedad resulte insuficiente para satisfacer todas las deudas.

J. Figueras Guillemot

La retribución de los consejeros

¿Los consejeros pueden cobrar cualquier cantidad por su pertenencia al consejo de administración, incluso a costa de mis dividendos como accionista?

La retribución de los consejeros es un tema de actualidad que preocupa a los accionistas. Muchos de ellos entienden que una remuneración suficiente es imprescindible para garantizar la permanencia en los consejos de personas competentes, pero también reclaman una cierta moderación en sus remuneraciones.

806 puestos libres
Aeropuertos AENA
BOE 07/02/04
Infórmate
Llamada gratuita
900 258 258

¿TRABAJO FIJO?
Sí, en Ayuntamientos, Diputaciones, Ministerios, etc., como
Auxiliar Administrativo
Miles de puestos ofertados al año
Infórmate
900 308 308 Llamada Gratuita

Información elaborada por los despachos: Figueras, Alonso y Asociados Y Vidal-Abarca

