

# Consejo laboral: adaptación de salarios



**Supuesto de hecho.** Si su convenio de empresa establece unos salarios inferiores a los del convenio sectorial, debe adaptarlos. Ahora bien, ¿a partir de qué momento debe llevar a cabo esta subida?

**Reforma laboral.** La reforma laboral ha modificado el régimen aplicable en caso de conflicto de aplicación entre convenios colectivos, es decir, cuando una misma materia es regulada por el convenio sectorial y por el convenio de empresa. Así:

- El convenio sectorial tendrá prioridad en materia de salarios (novedad introducida por la reforma laboral de 2021), jornada máxima, ascensos o duración de las vacaciones, entre otras.
- El convenio de empresa tendrá prioridad en materia de horas extras, régimen de trabajo a turnos y retribución específica de éste, horario y distribución del tiempo de trabajo, planificación anual de vacaciones, adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional, o adopción de medidas de conciliación.

**Entrada en vigor.** La entrada en vigor de las nuevas reglas sobre concurrencia de convenios se produjo el 31 de diciembre de 2021, pero existen reglas específicas para los convenios ya vigentes.

**Muy importante.** Así, los convenios suscritos y presentados a registro o publicados antes de dicha fecha seguirán aplicándose hasta el 31 de diciembre de 2022 o bien hasta la fecha de pérdida de vigencia expresa si es anterior (es decir, cuando se llegue a la fecha en que finaliza la vigencia inicial, con independencia de que se produzcan prórrogas –expresas o tácitas–, de la fecha de su posible denuncia y de las nuevas reglas de ultraactividad).

**Esquema.** Si su convenio de empresa establecía unos salarios inferiores al convenio sectorial, vea cuándo deberá empezar a abonar los salarios superiores del convenio sectorial:

- Los salarios de 2021 no se modifican; no hay aumento de forma retroactiva.
- Los salarios de 2022 se fijarán según el convenio de empresa siempre que éste hubiera sido presentado a registro el día 30 de diciembre de 2021 o antes. Dichos salarios se mantendrán durante todo el año, salvo pérdida de vigencia expresa. Por ejemplo, si un convenio de empresa tenía vigencia hasta el 1 de enero de 2022, el salario a abonar a los trabajadores durante 2022 será el del convenio sectorial, aun cuando el convenio de empresa sea prorrogado indefinidamente.
- Respecto a los salarios de 2023, ya deberán abonarse según las previsiones del convenio sectorial. En caso de que el salario del convenio sectorial sea inferior al establecido en el convenio colectivo de empresa, podrá abonar este salario inferior (cuando proceda, según el régimen transitorio anterior).

**Condiciones más beneficiosas.** En caso de que abone a los trabajadores un salario superior al del convenio sectorial, las nuevas reglas no podrán dar lugar a su minoración hasta el salario de convenio.

**Apunte.** Por ejemplo, su convenio de empresa prevé un salario de 1.500 euros brutos al mes para un oficial de 1ª, incluyendo el prorrateo de pagas extraordinarias. Adicionalmente, abona a estos empleados un complemento por “compromiso por la empresa” de 300 euros al mes, a todos ellos y desde hace 3 años:

- En el convenio sectorial el salario previsto para la categoría de oficial de 1ª es de 1.700 euros brutos en 12 pagas. El complemento no podrá ser absorbido ni compensado, por lo que deberá abonarles 2.000 euros (1.700 + 300).
- En caso de que el convenio sectorial prevea un salario de 1.400 euros, podrá abonar 1.700 euros (1.400 + 300).
- Si el convenio sectorial no prevé tablas salariales, siga con los salarios del convenio de empresa.

**Idea final.** Si su convenio de empresa ya estaba vigente antes del 31 de diciembre, siga aplicando las tablas salariales hasta el 31 de diciembre de 2022 o hasta que pierda su vigencia inicial, si ésta se produce con anterioridad.

# Consejo laboral: bonus por proyecto o litigio



**Supuesto de hecho.** Los empleados por cuenta ajena pueden percibir bonus por proyectos en los que participan. Pues bien, vea cómo tributar menos por dichas retribuciones si se trata de proyectos en los que han trabajado durante más de dos años.

**Proyectos.** En ocasiones, los empleados de empresas que trabajan por proyectos (por ejemplo, despachos de ingeniería o arquitectura) o los abogados de bufetes perciben una retribución variable ligada al resultado de los proyectos o litigios en los que participan.

**Importante.** Pues bien, si éste es su caso, sepa que su tributación por IRPF puede variar según cómo declare las retribuciones que perciba de su empresa.

**Bonus.** Si usted es trabajador por cuenta ajena y declara sus rendimientos como rentas del trabajo, podrá tratar dichas retribuciones como un bonus.

**Apunte.** Así, cuando se trate de proyectos o litigios en los que haya trabajado durante más de dos años, podrá disfrutar en su IRPF de una reducción de hasta el 30% de su importe.

**Muy limitado.** No obstante, la posibilidad de aplicar dicho incentivo está muy limitada. En este sentido, es preciso que el trabajador no haya disfrutado de otros bonus con reducción en los cinco ejercicios anteriores al año en que perciba la retribución variable.

**Idea.** El rendimiento irregular debe ser extraordinario, y no habitual o regular.

**Idea final.** Si se perciben rentas del trabajo y se cobra un bonus, para que haya reducción del 30% deben transcurrir más de cinco años desde el último bonus con reducción. Si se perciben rentas de actividades económicas, basta con que el cobro del bonus no sea algo habitual.

**Importante.** Así pues, si usted cobra un bonus por un litigio o por haber finalizado un determinado proyecto, **no podrá volver a disfrutar de la reducción del 30% por un nuevo bonus hasta que transcurran cinco años naturales completos.**

**Supuesto más flexible.** En cambio, si usted presta sus servicios como autónomo (cotizando en el RETA y declarando sus rendimientos como procedentes de actividades económicas), podrá disfrutar de la reducción sin tener que cumplir la regla de los cinco años.

**Apunte.** En estos casos sólo es preciso que el cobro de este tipo de bonus no sea algo habitual ni regular.

**Lo vemos con un ejemplo.** Usted es abogado y declara sus rendimientos como procedentes de actividades económicas. En 2021 percibió una retribución extra vinculada al éxito de un pleito que duró más de dos años, disfrutando de la reducción del 30% sobre dicho rendimiento. Si en 2023 vuelve a cobrar otro extra de diferente importe por otro pleito que también se ha prolongado más de dos años, podrá volver a disfrutar del incentivo. En todo caso:

- Si el extra se repite todos los años (convirtiéndose en algo periódico), Hacienda sí podrá oponerse a la reducción.
- Tampoco es válido aplicar la reducción sobre todos los honorarios que cobre por pleitos de duración superior a dos años (tanto si son el 100% de sus ingresos anuales como si sólo son una parte de éstos).