

# NEWSLETTER - PKF ESPAÑA

**Nuestros principales servicios son la solución a cualquier aspecto societario, entre los cuales destacan:**

- Auditoría
- Consultoría empresarial
- Corporate
- Asesoría legal, mercantil y fiscal
- Outsourcing
- Recursos humanos

## LA NUEVA REFORMA LABORAL



### ■ Editorial

### ■ Fiscal

- Renta 2011: a la espera de la reforma fiscal

### ■ Laboral

- La nueva reforma laboral

### ■ Mercantil y Civil

- El derecho de información de los socios y la aprobación de las cuentas anuales

### ■ Contabilidad

- El registro contable del asiento del Impuesto sobre Sociedades

### ■ Agenda

### ■ Normativa

### ■ Hemeroteca

**mayo**  
2012





Como cada año, la llegada del mes de mayo anuncia el inicio del período para presentar la declaración de renta del ejercicio inmediatamente anterior. En el caso que nos ocupa, el 2011. Es evidente que las medidas adoptadas a lo largo del pasado año y la planificación que debe haberse hecho para optimizar la “factura” fiscal en nuestro ámbito personal ya no son susceptibles de cambio. No obstante, es conveniente estar atentos y repasar aquellos acontecimientos con incidencia fiscal que deben incorporarse a la declaración del Impuesto, por ello nuestro comentario fiscal está dedicado precisamente a repasar cada uno de los puntos necesarios para la declaración del IRPF de este año. Ciertamente, las medidas a que nos referimos tienen un origen un tanto lejano (en la LPGE para el 2011), no obstante, otras normas han ido apareciendo en escena hasta completar el escenario fiscal a fecha 31 de diciembre de 2011, con el que tendremos que liquidar el Impuesto. Las medidas que exponemos son fruto de la situación económica en que nos encontramos inmersos y que llevó al anterior ejecutivo a adoptarlas para reforzar la capacidad de respuesta de la economía española, intensificar las previsiones de apoyo a quienes se encuentran en situaciones más difíciles como consecuencia de la crisis, y dar impulso a las iniciativas vinculadas con el desarrollo de nuevas formas de actividad económica y, por ende, de generación de empleo.

En el ámbito social presentamos un comentario sobre la nueva reforma laboral, más elaborado que el avance que realizamos en nuestro número anterior. Una vez publicado –y convalidado por el Congreso de los Diputados– el texto íntegro del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, exponemos de forma detallada y sistemática los aspectos esenciales de esta importante norma que establece un nuevo marco en la regulación de las relaciones laborales que hasta ahora conocíamos en nuestro país. Largamente esperada, con impaciencia por unos y preocupación por otros, esta nueva reforma regula una importante serie

de medidas que transforman el Derecho del Trabajo de forma trascendente, introduciendo importantes instrumentos para su flexibilización y acercándose así a la legislación del entorno europeo.

En nuestro apartado mercantil, comentamos el derecho de información de los socios y la aprobación de las cuentas anuales de la sociedad. De conformidad con lo previsto por la Ley de Sociedades de Capital, a los socios les asiste el derecho de obtener información o aclaraciones, respecto a los puntos indicados en el Orden del Día de la Junta General, pudiendo obtener los datos requeridos en los plazos y forma indicados por la mencionada ley. A pesar de la aparente claridad del articulado de la norma, los Tribunales de Justicia no dejan de pronunciarse sobre el alcance de este derecho, por tal motivo, consideramos conveniente realizar un repaso a lo previsto en la normativa societaria.

El Impuesto sobre Sociedades es el impuesto que grava periódicamente los rendimientos empresariales. Así, el momento del devengo de dicho impuesto se produce el último día del período impositivo que, si coincide con el año natural, será el 31 de diciembre. A su vez, los sujetos pasivos están obligados a presentar una declaración-liquidación dentro de los 25 días siguientes a los 6 meses posteriores a la finalización del período impositivo, debiendo ingresar la cuota resultante. Por ello, en nuestro comentario contable, abordamos las principales consideraciones a tener en cuenta en el asiento a realizar por la previsión del Impuesto sobre Sociedades que las empresas tienen que registrar al cierre del ejercicio, con independencia de que la liquidación del impuesto se presente 6 meses más tarde.

Esperamos que los comentarios que le presentamos le resulten de utilidad y, como siempre, quedamos a su disposición invitándole a contactar con nuestro despacho para resolver cualquier duda o consulta profesional que se le plantee, donde le atenderemos en todo aquello que le sea necesario. ■

Esta publicación no aceptará responsabilidades por las pérdidas ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de las informaciones contenidas en el boletín.

D.L.:BI-415/98

# Renta 2011: a la espera de la reforma fiscal

*Como cada año, la llegada del mes de mayo anuncia el inicio del período para presentar la declaración de renta del ejercicio inmediatamente anterior. En el caso que nos ocupa, el 2011. Es evidente que las medidas adoptadas a lo largo del pasado año y la planificación que debe haberse hecho para optimizar la "factura" fiscal en nuestro ámbito personal ya no son susceptibles de cambio. No obstante, es conveniente estar atentos y repasar aquellos acontecimientos con incidencia fiscal que deben incorporarse a la declaración del Impuesto.*

El anuncio hecho por el Consejo de Ministros el pasado 30 de diciembre de 2011, y la posterior publicación en el BOE del Real Decreto Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, posteriormente convalidado por el Congreso, hizo que nos olvidáramos por un momento de las vicisitudes sufridas por la normativa del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas a lo largo del año 2011.

Ciertamente, las medidas a que nos referiremos en este comentario tienen un origen un tanto lejano (en la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el 2011), por lo que además de no poder considerarlas novedosas en absoluto, ya han superado el efecto sorpresa que toda medida normativa, especialmente en el ámbito tributario, tiene sobre la opinión pública. Quizá por ello, la aparición del Real Decreto Ley 20/2011 –con la importante incidencia que tendrá en el cálculo del Impuesto– ha hecho que, aun sin haber saldado cuentas con la Hacienda Pública por el pasado año, se haya producido el curioso efecto de dirigir nuestra atención a la posible repercusión de las medidas que contiene esa norma, a la sazón vigente, en nuestro futuro Impuesto sobre la Renta, toda vez que ya ha empezado a desplegar sus efectos sobre las retenciones a cuenta del Impuesto, tanto en los rendimientos del trabajo, como del capital mobiliario e inmobiliario.

Además de la ya mencionada Ley de Presupuestos Generales para el 2011, otras normas han ido apareciendo en escena hasta completar el escenario fiscal a fecha 31 de diciembre de 2011, con el que tendremos que liqui-

dar el Impuesto. Las medidas que exponemos son fruto de la situación de crisis económica en que nos encontramos inmersos y que llevó al anterior ejecutivo, a adoptarlas para reforzar la capacidad de respuesta de la economía española, intensificar las previsiones de apoyo a quienes se encuentran en situaciones más difíciles como consecuencia de la crisis, y dar impulso a las iniciativas vinculadas con el desarrollo de nuevas formas de actividad económica y por ende, de generación de empleo.

Aquellas medidas, aplicables a la liquidación del Impuesto correspondiente al período 2011, constituían un anticipo de la adopción de alguna de las propuestas discutidas en el marco del Pacto por el Euro, aprobando al mismo tiempo y con urgencia –como viene siendo habitual– otras actuaciones vinculadas en todos los casos al impulso de la actividad económica, bien intentando incrementar las posibilidades de acceso a la liquidez de las pequeñas y medianas empresas o de nuevos proyectos empresariales, bien actuando específicamente sobre el sector de la construcción, con el establecimiento de reformas tendentes a garantizar la confianza y la seguridad en el mercado inmobiliario y con medidas tendentes a impulsar el desarrollo de la rehabilitación como nueva cantera de crecimiento y empleo.

Así es como en el año 2011 distintas normas aparecidas a lo largo del ejercicio introdujeron modificaciones en materia tributaria afectando, entre otros, al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. En concreto nos referimos, al Real Decreto-ley 8/2011, de 1 de julio, de medidas de apoyo a los deudores hipotecarios, de control del gasto público y cancelación de

deudas con empresas y autónomos contraídas por las entidades locales, de fomento de la actividad empresarial e impulso de la rehabilitación y de simplificación administrativa, y al Real Decreto-ley 13/2011, de 16 de septiembre, por el que se restablece el Impuesto sobre el Patrimonio, con carácter temporal. Como resulta evidente, recordaremos algunas de las medidas aprobadas en años anteriores que extienden sus efectos al período que nos ocupa

## ASPECTOS A CONSIDERAR EN LA AUTOLIQUIDACIÓN DEL IRPF – EJERCICIO 2010

### 1. Nuevos tramos en la escala del impuesto

Con efectos desde 1 de enero de 2011, la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2011, en su artículo 62, modifica la escala general del impuesto, manteniendo los tipos de los cuatro tramos de la escala existentes hasta el momento, adecuando el reparto de los mismos entre la escala estatal y la autonómica al vigente porcentaje de cesión del Impuesto del 50%. Asimismo, añade dos nuevos tramos. Un quinto tramo para rentas superiores a 120.000 euros en el que se fija un tipo general del 22,5% y un sexto tramo para rentas superiores a 175.000 euros en el que se fija el tipo general en un 23,5%.

De igual modo, se modifican los tipos general y autonómico del ahorro, estableciendo una escala, que diferencia hasta 6.000 euros de base liquidable del ahorro y de 6.000,01 euros en adelante. En el primer tramo de la escala los tipos general y autonómico son ambos del 9,5% (tipo total 19%); y en el segundo tramo, tanto el tipo gene-



ral como el autonómico se fijan en el 10,50% (tipo total 21%).

## **2. Supresión de la deducción por nacimiento o adopción**

Con efectos desde 1 de enero de 2011 se suprime el artículo 81.bis de la LIRPF, que regulaba la deducción por nacimiento o adopción.

## **3. Reducción de determinados rendimientos del trabajo**

Con efectos desde 1 de enero de 2011 se introduce el límite de 300.000 euros en la cuantía del rendimiento íntegro sobre la cual se calculará la reducción del 40%, por período de generación de determinados rendimientos íntegros del trabajo superior a dos años u obtención de éstos de forma notoriamente irregular en el tiempo, quedando excluidos de dicho límite los rendimientos íntegros previstos en el artículo 17.2 a) LIRPF (prestaciones de la Seguridad Social, mutualidades, planes de pensiones y determinados contratos de seguros).

## **4. Deducción en vivienda**

### **A) Inversión en vivienda habitual**

Con efectos desde el 1 de enero de 2011, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2011, modificó esta deducción de tal manera que sólo podían aplicarla los contribuyentes con una base imponible inferior a 24.107,20 euros anuales. La base máxima de la deducción sería de 9.040 euros para contribuyentes cuya base imponible fuera inferior a 17.707,20 euros, disminuyendo progresivamente para aquellos cuya base imponible se sitúe entre 17.707,20 y 24.107,20 euros. Para los contribuyentes que hubieren adquirido o rehabilitado su vivienda antes del 1 de enero de 2011, se mantenía el régimen anterior. No obstante, el Real Decreto-Ley 20/2011 recupera nuevamente la anterior regulación, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2011. Es decir, que la modificación operada por la LPGE no ha llegado a tener virtualidad práctica.

### **B) Alquiler de vivienda habitual**

Con efectos desde 1 de enero de 2011 se modifica el apartado 7 del artículo 68 de la LIRPF, equiparando los importes

de límite de base imponible de la deducción por alquiler de vivienda habitual con los de inversión en vivienda habitual, tal cual quedaron redactados por la LPGE por lo que será aplicable por los contribuyentes en aquellos ejercicios en los que su base imponible sea inferior a 24.107,20 euros. Asimismo, la base máxima de la deducción pasa de 9.015 a 9.040 euros, para bases imponibles iguales o inferiores a 17.707,20 euros anuales y cuando la base imponible esté comprendida entre 17.707,20 y 24.107,20 euros anuales, la base de la deducción será el resultado de efectuar la siguiente operación:  $9.040 - 1,4125 \times (BI - 17.707,20)$ , por lo que la base de la deducción decrece linealmente hasta hacerse cero a partir de 24.107,20 euros. Por lo tanto, el arrendamiento de vivienda habitual no se ha visto afectado por lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 20/2011, en este supuesto.

### **C) Reducción por arrendamiento de vivienda**

Con efectos desde 1 de enero de 2011 se modifica el apartado 2 del artículo 23 de la LIRPF elevando, en los supuestos de arrendamiento de inmuebles destinados a vivienda, la reducción del rendimiento neto de un 50 a un 60%. En el caso de que proceda la reducción del 100% de dicho rendimiento neto, la edad del arrendatario debe estar comprendida entre los 18 y 30 años. De igual modo, se establece un régimen transitorio que mantiene la reducción del 100% hasta 35 años de edad del arrendatario, siempre que el contrato de arrendamiento se hubiera celebrado con anterioridad a 1 de enero de 2011.

### **5. Deducción por gastos de formación profesional**

La Disposición Final Vigésima Cuarta de la LPGE, con efectos de 1 de enero de 2011, modifica en su Apartado 1 la Disposición Adicional vigésimo quinta de la LIRPF, añadiendo el año 2011 a los años establecidos para que los gastos e inversiones realizados para habitar a los empleados en el uso de nuevas tecnologías de la comunicación y de la información (cuando su utilización sólo pueda realizarse fuera del lugar y horario del trabajo), generen en la entidad el derecho a la "Deducción por gastos de formación profesional" y que, considerados por la entidad

como gastos de formación y actualización del personal, no determinen la obtención de un rendimiento del trabajo en especie para el empleado (esta deducción había quedado derogada para los períodos impositivos que se iniciasen a partir de 1 de enero de 2011).

### **6. Libertad de amortización en elementos nuevos de activo material**

El Real Decreto-Ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo añadió una Disposición Adicional trigésima a la LIRPF, para establecer que la libertad de amortización en elementos nuevos del activo material fijo pudiera ser aplicada por los contribuyentes del IRPF que realizaran actividades económicas y determinaran su rendimiento neto por el régimen de estimación directa (normal o simplificada). El límite de esta libertad de amortización se fija en el rendimiento neto positivo de la actividad a la que se afecten los bienes antes de la aplicación de esta libertad de amortización, y en el caso de estar en simplificada, antes también de la deducción del 5% en concepto de provisiones y gastos de difícil justificación.

### **7. Medidas para favorecer la capitalización de empresas de nueva o reciente creación**

Esta medida, introducida por el Real Decreto-Ley 8/2011, establece la exención en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de las ganancias patrimoniales puestas de manifiesto en la transmisión de acciones o participaciones en empresas de nueva o reciente creación, cuyo valor total de adquisición no exceda, para el conjunto de entidades, de 25.000 euros anuales, ni de 75.000 euros por entidad durante un período de tres años. La entidad, que deberá revestir la forma de Sociedad Anónima, Sociedad de Responsabilidad Limitada, Sociedad Anónima Laboral o Sociedad de Responsabilidad Limitada Laboral, no deberá estar admitida a cotización. Además, deberá desarrollar una actividad económica sin que merezca tal consideración la gestión de un patrimonio mobiliario o inmobiliario, exigiéndose que para el desarrollo de aquélla exista al menos una persona empleada con contrato laboral y a jornada completa.

El requisito cuantitativo en sede de la sociedad reside en que el importe de la cifra de los fondos propios de la misma no podrá ser superior a 200.000 euros en los períodos impositivos en los que el contribuyente adquiera las acciones o participaciones. Como exigencia añadida, el Real Decreto-Ley prevé que la entidad no debe tener ninguna relación laboral ni mercantil, al margen de la condición de socio, con el contribuyente. Las acciones o participaciones en la entidad deberán adquirirse bien en el momento de la constitución, bien mediante ampliación de capital efectuada en los tres años siguientes a dicha constitución, contados de fecha a fecha, aun cuando se trate de entidades ya constituidas con anterioridad a la entrada en vigor de la misma. Por último, la participación del contribuyente, detentada de forma directa o indirecta, no podrá ser, durante ningún día de los años naturales de tenencia de la participación, superior al 40% del capital social de la entidad o de sus derechos de voto. Y en todo caso, el tiempo de permanencia de la acción o participación en el patrimonio del contribuyente deberá ser superior a tres años e inferior a diez años, contados de fecha a fecha.

### 8. Dedución por obras de mejora en la vivienda

Los contribuyentes cuya base imponible sea inferior a 71.007,20 euros anuales, podrán deducirse el 20% de las cantidades satisfechas desde la entrada en vigor (7 de mayo de 2011) del Real Decreto-ley 5/2011 hasta el 31 de diciembre de 2012 por las obras realizadas durante dicho período en cualquier vivienda de su propiedad o en el edificio en la que ésta se encuentre, siempre que tengan por objeto la mejora de la eficiencia energética, la higiene, salud y protección del medio ambiente, la utilización de energías renovables, la seguridad y la estanqueidad, y en particular la sustitución de las instalaciones de electricidad, agua, gas u otros suministros, o favorezcan la accesibilidad al edificio o las viviendas, así como por las obras de instalación de infraestructuras de telecomunicación realizadas durante dicho período que permitan el acceso a Internet y a servicios de televisión digital en la vivienda del contribuyente.

Quedan excluidas de esta deducción las obras que se realicen en viviendas afectas a una actividad económica, plazas de garaje, jardines, parques, piscinas e instalaciones deportivas y otros elementos análogos.

La base de esta deducción estará constituida por las cantidades satisfechas, mediante tarjeta de crédito o débito, transferencia bancaria, cheque nominativo o ingreso en cuentas en entidades de crédito, a las personas o entidades que realicen tales obras. En ningún caso darán derecho a practicar esta deducción las cantidades satisfechas mediante entregas de dinero de curso legal.

La base máxima anual de esta deducción será de:

- a) cuando la base imponible sea igual o inferior a 53.007,20 euros anuales: 6.750 euros anuales,
- b) cuando la base imponible esté comprendida entre 53.007,20 y 71.007,20 euros anuales: 6.750 euros menos el resultado de multiplicar por 0,375 la diferencia entre la base imponible y 53.007,20 euros anuales.

Las cantidades satisfechas en el ejercicio no deducidas por exceder de la base máxima anual de deducción podrán deducirse, con el mismo límite, en los cuatro ejercicios siguientes.

En ningún caso, la base acumulada de la deducción correspondiente a los períodos impositivos en que ésta sea de aplicación podrá exceder de 20.000 euros por vivienda. Cuando concurren varios propietarios con derecho a practicar la deducción respecto de una misma vivienda, el citado límite de 20.000 euros se distribuirá entre los copropietarios en función de su respectivo porcentaje de propiedad en el inmueble.

### 9. El impuesto sobre el Patrimonio

Las circunstancias actuales de dificultad económica llevaron al anterior ejecutivo a restablecer el Impuesto sobre el Patrimonio, como una forma de materializar el principio por el cual quienes más tienen deben contribuir en mayor medida a la salida de la crisis. Este impuesto, establecido por la Ley 19/1991, de 6 de junio, fue exigible hasta la entrada en vigor de la Ley 4/2008, de 23 de diciembre, por la que se suprimió el gravamen, norma que sin derogarlo,

eliminó la obligación efectiva de contribuir por el mismo. El Real Decreto Ley 13/2011, restableció el gravamen del Impuesto, si bien modificando su contenido, de tal manera que excluye de su pago a los contribuyentes con un patrimonio medio. Así, se aumenta significativamente el límite para la exención de la vivienda habitual, además del mínimo exento que se venía aplicando en el impuesto antes de 2008, quedando establecido en 300.000 euros y 700.000 euros respectivamente, sin perjuicio de las competencias normativas que sobre esta materia ostentan las Comunidades Autónomas.

En cualquier caso, el restablecimiento del Impuesto tiene carácter temporal ya que se contempla exclusivamente para 2011 y 2012, debiéndose presentar las consiguientes declaraciones en 2012 y 2013, respectivamente.

### LA REFORMA FISCAL DEL 2012. NOTAS PARA EL PRÓXIMO EJERCICIO

Como comentábamos al inicio, el Real Decreto-Ley 20/2011 ha introducido una serie de modificaciones en lo que respecta al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas incidiendo en buena medida en el incremento de los tipos de gravamen.

En primer lugar, se ha introducido un gravamen complementario a la cuota íntegra estatal para la reducción del déficit público en los ejercicios 2012 y 2013. Dicho gravamen aplica tipos adicionales a los existentes, que van desde el 0,75 en el tramo inferior de la escala hasta el 7, que se aplicará a los contribuyentes cuya base liquidable supere los 300.000,20 euros. Aumento que también afecta a las rentas del ahorro, al realizar una subida sobre los tipos aplicables en un 2 y un 4 para los tipos existentes. Y al mismo tiempo, se regula un nuevo tipo para los contribuyentes cuya base liquidable del ahorro se sitúe por encima de los 24.000 euros.

Estas medidas, sumadas al incremento en el tipo de retención de los rendimientos del trabajo, a los rendimientos del capital mobiliario e inmobiliario y a las retribuciones a los administradores de las sociedades de capital, comportarán un fuerte incremento de la tributación por este Impuesto en la próxima declaración de renta. La del 2012. ■

# La nueva reforma laboral

*Largamente esperada, con impaciencia por unos y preocupación por otros, se publicó finalmente el Real Decreto-Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. En su Preámbulo, un objetivo declarado: la «flexiseguridad», concepto que combina flexibilidad en las condiciones de trabajo y seguridad en el empleo. Con respecto a la del año 2010, esta reforma regula una importante serie de medidas que transforman el Derecho del Trabajo de forma trascendente e introduce importantes instrumentos para su flexibilización, acercándose así a la legislación del entorno europeo.*

Una vez publicado –y convalidado por el Congreso de los Diputados el pasado 8 de marzo– el texto íntegro del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE del 11-2-2012 y corrección de errores BOE del 18-2-2012), en este artículo vamos a exponer de forma detallada y sistemática los aspectos esenciales de esta importantísima norma que establece un nuevo marco en la regulación de las relaciones laborales que hasta ahora conocíamos en nuestro país, y que entró en vigor el 12 de febrero.

## DESPIDOS IMPROCEDENTES E INDEMNIZACIONES

1. Se elimina la indemnización de 45 días de salario por año de servicio con el tope de 42 mensualidades. Ésta pasa a ser, con carácter general, **de 33 días por año con un tope de 24 mensualidades**.
2. La nueva cuantía indemnizatoria se aplicará a los contratos de trabajo que se concierten a partir de la entrada en vigor de la “reforma” (12-2-2012). Por lo que respecta a los contratos vigentes con anterioridad, en caso de despido la indemnización se calculará mediante un doble cómputo, o cálculo proporcional: el tiempo anterior a esa fecha en base a 45 días por año y el tiempo posterior a razón de 33 días por año. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el período anterior a la entrada en vigor del RDL resultase un número

de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, **sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso**.

### 3. Atención. Se anulan los salarios de tramitación en los despidos improcedentes:

- a) Sólo se abonarán cuando la empresa opte por la readmisión en lugar de por la indemnización, salvo que el despido sea de un representante legal o sindical, en cuyo caso, tanto si éstos optan por la readmisión o por la indemnización, se les abonarán los salarios de trámite.
- b) También se abonarán en los despidos nulos (en los que la readmisión es obligatoria, no señalándose, por ello, indemnización).
- c) Como consecuencia de la inexistencia de los salarios de tramitación **desaparecen automáticamente los denominados “despidos exprés”** (aquellos en los que la empresa reconocía la improcedencia del despido y depositaba la indemnización de 45 días en la cuenta corriente del Juzgado de lo Social para evitar los salarios de trámite). A partir de ahora no tendrían aplicación práctica y en base a ello desaparece esta figura hasta ahora tan utilizada.

## DESPIDOS OBJETIVOS

### 1. Por amortización de puestos de trabajo (art. 52 c, ET)

Su regulación se mantiene en sus propios términos, sin variación en cuan-

to al número máximo permitido, así como las causas económicas, productivas, técnicas u organizativas que los han de justificar.

No obstante, el art. 51 del mismo ET, al que se remite para definir esas causas, al referirse a “la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas” como causa económica que justifica ese despido, determina que **“en todo caso se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos”**.

### 2. Por faltas de asistencia al trabajo aún justificadas (art. 52 d, ET)

Se refiere a causas justificadas, con las excepciones que se indican en el precepto estatutario (que siguen siendo las mismas que ya existían con anterioridad al RDL), cuando alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de 12.

Por lo tanto, **se elimina la exigencia de que el absentismo global de la plantilla sea, al menos, del 2,5%**.

## EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO (ERE) DE EXTINCIÓN DE CONTRATOS

1. **Las causas** (económicas, productivas, técnicas u organizativas) y el número de trabajadores afectados que obligan a la tramitación del ERE **no sufren variación**.
2. La modificación fundamental es que **ya no es la autoridad laboral administrativa quien ha de autorizar el ERE**. Sólo es competente



en los casos en que se tramite por causa de fuerza mayor.

**3. La competencia para el examen y control de estos despidos colectivos pasa a ser de la jurisdicción de lo social** (Tribunales Superiores de Justicia y Juzgados de lo Social) para lo cual se ha establecido un procedimiento judicial nuevo y especial:

- Pueden ser demandantes la representación de los trabajadores, cuando no haya habido acuerdo, o éstos individualmente, haya o no haya acuerdo. Si aquella representación plantea demanda, se suspenderán las individuales hasta que se resuelva la colectiva.
- No es necesaria la conciliación administrativa previa. Directamente se acude al Tribunal/Juzgado.
- La sentencia que se dicte declarará, simplemente, ajustada o no ajustada a derecho o nula la rescisión colectiva de los contratos de trabajo. En estos dos últimos casos no se señalará indemnización alguna ni, por consiguiente, posibilidad de opción entre ésta y la readmisión pues ésta será la consecuencia de la declaración de la improcedencia o nulidad de la decisión.

**EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO (ERE) DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS O REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL**

El requisito de autorización administrativa previa también desaparece en estos expedientes de suspensión o reducción de la jornada. El procedimiento a seguir es prácticamente idéntico (período de consultas de 15 días) al de los ERE de extinción de contratos, incluida la impugnación de la decisión empresarial a través de la jurisdicción social.

**MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

La nueva normativa permite a las empresas modificar cualesquiera

condiciones de trabajo, se refieran éstas a la jornada, al horario, a los turnos de trabajo, a los salarios, a las funciones a desarrollar, etc., aunque estas condiciones provengan de acuerdo o pacto colectivo o por decisión unilateral del empresario o por contrato de trabajo.

Como novedad, cabe resaltar que se añade, respecto a la remuneración, la mención a la "cuantía salarial" de ésta. Es decir, se posibilita por vez primera **reducir los salarios a los trabajadores** –fundamentalmente "mejoras voluntarias"– **cuando concurren**, al igual que el resto de modificaciones, **causas económicas, productivas, técnicas u organizativas** vinculadas a cuestiones tales como la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

**MODIFICACIONES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. ALCANCE Y APLICACIÓN**

**1. No aplicación del contenido del convenio colectivo: el "descuelgue"**

La falta de aplicación puede referirse a:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen del trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Para el supuesto de que, a través de las distintas fases que se preveían y establecían antes, no hubiera acuerdo o nadie resolviera su falta, la nueva norma da una solución última y definitiva.

Como cuestión previa, la inaplicación de una o algunas de las condiciones previstas en el convenio debe de ser causal y no meramente arbitraria por parte de la empresa. Es decir basarse en motivos económicos, productivos,

técnicos u organizativos. Al respecto, y a efectos de aclarar esta cuestión, entre las causas económicas se incluye, como en los despidos colectivos y objetivos, una **disminución persistente en el nivel de ingresos o ventas** de la empresa, especificándose también que **"en todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos"**. Se destaca a propósito ese período (dos trimestres) para diferenciarlo del exigido en los despidos económicos, colectivos u objetivos, ya que en éstos esa disminución persistente ha de serlo durante tres trimestres.

**2. Aplicación preferencial de los convenios colectivos de empresa**

Frente a la normativa anterior, en la que continuaban estableciéndose limitaciones, el contenido de dichos convenios (de empresa) tendrá preferencia aplicativa al de los de ámbito superior.

**3. El fin de la denominada "ultractividad" de los convenios colectivos**

Este término, tan empleado últimamente, significa la vigencia de las normas y del contenido de los convenios colectivos una vez terminado el período por el que se pactaron y mientras no se pacte otro que lo sustituya. Ultractividad que hasta el momento era indefinida (con la problemática que tal sistemática conllevaba). **Ahora se limita a dos años.** Si en ese período las partes no alcanzan un acuerdo, las condiciones incluidas en dicho convenio decaerán y se aplicarán o bien las contenidas en el convenio sectorial superior o bien en el ET.

**MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA**

Aparte de la posibilidad, ampliada, como hemos visto, de modificar las condiciones sustanciales de trabajo, el nuevo RDL introduce normas que facilitan la movilidad interna en el seno de las empresas en diversas materias:

1. **Movilidad funcional**, con adscripción a un determinado **grupo profesional** para realizar las funciones correspondientes a las distintas categorías profesionales que lo conforman:
  - Desaparición definitiva de las categorías.
  - Adscripción de todos los trabajadores a grupos profesionales.
  - Plazo de un año para que todos los convenios efectúen esa regularización.
2. Posibilidad, a falta de norma o acuerdo, de que la empresa **distribuya, de manera irregular, el 5% de la jornada** a lo largo del año, según épocas de mayor o menor trabajo.
3. Normativa más flexible que **permite la movilidad geográfica** en los traslados de centros de trabajo a otras localidades.

## NUEVO CONTRATO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES

Las empresas que tengan menos de 50 trabajadores podrán formalizar estos nuevos contratos indefinidos. Sus características principales serán las siguientes:

1. Deberán formalizarse a jornada completa.
2. El régimen jurídico de la contratación se regirá por las previsiones generales contenidas en ET y en el convenio sectorial con una única excepción: **la duración del período de prueba será de un año con independencia del grupo/categoría al que se adscriba el trabajador.**
3. Importantes incentivos fiscales y bonificaciones en cuotas de la Seguridad Social en el caso de que los contratados sean menores de 30 años (deducción fiscal de 3.000

euros) o mayores de 45 años inscritos en la Oficina de Empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación.

4. Como novedad, se establece que el trabajador contratado, si percibe prestaciones por desempleo, pueda compatibilizar voluntariamente cada mes su salario con el 25% de la cuantía de la prestación reconocida y que tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación.

Además, para que el contrato sea «atractivo» para el empleador a éste se le deducirá fiscalmente un importe equivalente al 50% de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, con el límite de doce mensualidades.

## CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Con la nueva normativa se revisa la figura de estos contratos, con la clara intención de potenciarlos:

1. Duración mínima 1 año y **máxima 3** (antes 2 años).
2. Posibilidad de que la formación teórica se desarrolle en la misma empresa caso de existir personal e instalaciones adecuadas.
3. **Ampliación de la edad máxima para su formalización hasta los 30 años** (antes 25). Esta ampliación se mantendrá mientras la tasa de desempleo se mantenga por encima del 15%.
4. Nuevas reducciones de cuotas en estos contratos para todas las empresas.

## FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

También se busca potenciar la formación de los trabajadores al concederse el **derecho a un permiso retribuido**

**de 20 horas de formación anuales para todos los trabajadores.** Dicha formación deberá estar vinculada a su puesto de trabajo y podrá acumularse **por un período de hasta tres años.** La concesión del permiso se fijará de común acuerdo entre trabajador y empresa.

Para acreditar este derecho formativo **el trabajador deberá acreditar una antigüedad superior a un año.**

## ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES (SUSPENSIÓN DEL ART. 15.5 ET)

Se mantiene dicha suspensión, si bien la misma finalizará el 31 de diciembre de 2012 (antes la suspensión finalizaba el 30 de agosto de 2013).

## CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

**Se posibilita la realización de horas extraordinarias,** prohibidas en esta modalidad hasta la fecha.

## BONIFICACIONES DE CUOTAS PARA LA TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDOS DE CONTRATOS EN PRÁCTICAS, DE RELEVO Y SUSTITUCIÓN POR JUBILACIÓN

Nueva regulación de estas bonificaciones, dirigidas **exclusivamente a empresas de menos de 50 trabajadores:**

- Bonificación en la cuota empresarial a la SS de 41,67 euros/mes (500 euros/año) **durante tres años.**
- En el caso de mujeres, se amplía la bonificación a 58,33 euros/mes (700 euros/año).

## AMPLIACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE LAS ETT

Se amplía su objeto social, por cuanto podrán actuar, además de para sus funciones ordinarias de cesión de mano de obra de carácter temporal, como **agencias de colocación en colaboración con las oficinas de empleo públicas.** ■