

**CIRCULAR 6/12**

**NOTA SOBRE LAS NOVEDADES INTRODUCIDAS EN LA NUEVA REFORMA LABORAL CON INCIDENCIA EN EL ÁMBITO FISCAL**

El RD-Legislativo 3/2012 (BOE 11/2/2012) ha introducido una importante reforma en el ámbito laboral a través de la modificación de los artículos 40.1.2 y 5, 50.1.a, 51 y 56.1 del Estatuto de los Trabajadores y diversas disposiciones adicionales y transitorias. De todas estas novedades de la reforma laboral, que han entrado en vigor el 12/2/2012, conviene destacar y hacer una sintética exposición sobre las que pueden tener incidencia en el ámbito fiscal:

a) **Despido improcedente:**

- ✓ El empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, puede optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a **33 días de salario por año de servicio**, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un **máximo de 24 mensualidades**. Por tanto, el importe de la indemnización que se entiende exento del IRPF se reduce de 45 a 33 días y el límite de 42 a 24 mensualidades. Esta nueva indemnización será de aplicación a los contratos suscritos a partir del 12/2/2012.
- ✓ La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a 12/2/2012 debe calcularse a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior al 12/2/2012 y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior.
- ✓ El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el período anterior al 12/2/2012 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.

**En cualquier caso, está indemnización estará exenta del IRPF a tenor del artículo 7.1.e) LIRPF.**

b) **Contratos de fomento de la contratación indefinida:**

Los celebrados con anterioridad al 12/2/2012 continuarán rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se concertaron. No obstante, en caso de despido disciplinario, la indemnización por despido improcedente se calculará conforme a lo señalado en el apartado a) anterior.

c) **Modificación sustancial de condiciones de trabajo:**

- ✓ Resultará cuando la dirección de la empresa pueda acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, existiendo probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. En este último caso, se considerarán como tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.
- ✓ Tienen la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:
  - jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo,
  - régimen de trabajo a turnos,
  - sistema de remuneración y cuantía salarial,
  - sistema de trabajo y rendimiento, y funciones, cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional.
- ✓ La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual debe ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad y en todos los supuestos señalados (excepto para el caso de sistema de trabajo y rendimiento).
- ✓ Si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de **20 días** de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un **máximo de 9 meses**.  
**Dicha indemnización está exenta del IRPF a tenor del artículo 7.1.e) LIRPF.**
- ✓ El trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente (esto es, desde el 12/2/2012, **33 días** de salario por año de servicio, con un límite de **24 mensualidades**), **las cuales están exentas del IRPF**, en los supuestos en que concurren causas justas que permitan que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato, como son:

- Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el ET art.41 redacción RDL 3/2012 que redunden en menoscabo de su dignidad,
- La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado y cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor,
- La negativa del empresario a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en el ET art.40 y 41 redacción RDL 3/2012, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

**Dicha indemnización está exenta del IRPF a tenor del artículo 7.1.e) LIRPF.**

**d) Despido colectivo:**

- ✓ Se reforma el régimen jurídico de este despido colectivo<sup>1</sup>, **suprimiéndose la necesidad de autorización administrativa, manteniendo la exigencia de un período de consultas, pero sin exigirse un acuerdo con los representantes de los trabajadores.**
- ✓ Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como:
  - la existencia de pérdidas actuales o previstas, o
  - la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas, entendiéndose, en todo caso, que la disminución es persistente si se produce durante **3 trimestres consecutivos.**

La indemnización será de **20 días** de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un **máximo de 12 meses**<sup>2</sup>.

**Dicha indemnización está exenta del IRPF a tenor del artículo 7.1.e) LIRPF.**

---

<sup>1</sup> Se mantiene el umbral de trabajadores afectados, que exige la legislación laboral, a los efectos de ser considerado despido colectivo: 10 o más trabajadores en empresas de menos de 100 empleados; el 10% en entidades que tengan entre 100 y 300 empleados y 30 trabajadores en empresas con más de 300 empleados. También se considera despido colectivo el supuesto en el que por cese en la actividad de despide a la totalidad de la plantilla siempre que ésta supere los 5 empleados.

<sup>2</sup> Esta indemnización también resulta de aplicación para el caso de despido objetivo individual (caso en que no se cumplen los requisitos expuestos en la nota 1 anterior para ser considerado despido colectivo).

e) **Salarios de tramitación**

- ✓ Se mantiene la obligación empresarial de abonarlos únicamente en los supuestos de readmisión del trabajador, bien por así haber optado el empresario ante un despido declarado improcedente, bien como consecuencia de la calificación de nulidad del mismo.
- ✓ Caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación, que equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

**La percepción de salarios de tramitación tributa en el IRPF como cualquier otro rendimiento del trabajo, sujeto y no exento.**

f) **Movilidad geográfica:**

- ✓ Se define como el traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia.
- ✓ Requiere la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.
- ✓ Se considerarán como tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Este concepto tiene trascendencia en la aplicación de la **reducción por rendimientos del trabajo** establecida en el artículo 19 LIRPF que se incrementa en un 100% en los casos de trabajadores que se encuentren en esta situación. Asimismo, debe tenerse en cuenta que cuando el trabajador opta por el traslado, se halla **no sujeta a tributación la indemnización por compensación de gastos de él y su familia.**

Caso de que el trabajador **opte** por no trasladarse y por ello decida **extinguir el contrato de trabajo**, la indemnización a la que tendrá derecho, de 20 días por año con un máximo de 12 mensualidades, se hallará exenta de tributación.

g) **Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores**

Se crea un nuevo **contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores**, sometido, con carácter general, en cuanto al régimen jurídico, derechos y obligaciones que de él se derivan al RD-Legislativo 1/1995 y a lo dispuesto en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con excepción de la duración del período de prueba, que es de un año en todo caso.

A partir del 12/2/2012, las empresas con menos de 50 trabajadores pueden concertar con menores de 30 años o desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo esta nueva modalidad de contrato de trabajo que da derecho a la aplicación de bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social y de nuevas deducciones fiscales.

**Características:**

- ✓ Se trata de un contrato por tiempo indefinido y a jornada completa.
- ✓ Deberá formalizarse por escrito en el modelo que se establezca.
- ✓ Sólo puede concertarse por empresas que tengan menos de 50 trabajadores en el momento de producirse la contratación.
- ✓ No puede concertar este contrato la empresa que, en los seis meses anteriores a la celebración del mismo, haya realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o haya procedido a un despido colectivo.
- ✓ En ambos casos, la limitación solo afecta a las extinciones y despidos producidos con posterioridad al 12/2/2012 y para la cobertura de los puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción o despido, y para el mismo centro o centros de trabajo.

La empresa que celebre este tipo de contrato puede aplicar los siguientes **incentivos fiscales**, siempre que mantenga en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral:

1. Una deducción fiscal de **3.000 euros** en el supuesto de que el primer contrato de trabajo concertado por la empresa se realice con un menor de 30 años.
2. Además, si contrata desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo (RD-Legislativo 1/1994 Título III), una **deducción fiscal** por un importe equivalente al 50% de la prestación por desempleo pendiente de percibir

por el trabajador en el momento de la contratación, con un límite de doce mensualidades.

Esta última deducción fiscal adicional se sujeta a las siguientes reglas:

- a) El trabajador contratado debe haber percibido la prestación durante al menos tres meses en el momento de la contratación.
- b) El importe de la deducción se fija en la fecha de inicio de la relación laboral, y no se modifica por las circunstancias que se produzcan con posterioridad.
- c) La empresa solicitará al trabajador un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de la prestación pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio de la relación laboral.

Si la empresa no mantiene en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde el inicio de la relación laboral debe reintegrar las deducciones fiscales indebidamente practicadas, sin que se considere incumplida esta obligación cuando el contrato de trabajo se extinga por las siguientes causas:

- ✓ despido disciplinario declarado o reconocido como procedente
- ✓ dimisión
- ✓ muerte
- ✓ jubilación
- ✓ incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

Barcelona, a 20 de febrero de 2012.