



INFORMACIÓN SOBRE LA ACTUALIDAD NORMATIVA

Julio - Agosto 2010

SUMARIO

1. **PROYECTO NORMATIVO. MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DEL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES EN MATERIA DE LAS OBLIGACIONES DE DOCUMENTACIÓN DE LAS OPERACIONES VINCULADAS**
Se reduce la carga formal que suponen las obligaciones de documentación de las operaciones vinculadas.
2. **NOVEDADES DE LA REFORMA LABORAL QUE TIENEN INCIDENCIA EN EL ÁMBITO FISCAL**
Las indemnizaciones y las causas de despido tienen incidencia fiscal.
3. **ALGUNAS CUESTIONES RELATIVAS A LA PRESENTACIÓN DEL MODELO 303 DE AUTOLIQUIDACIÓN DEL IVA MOTIVADAS POR LOS CAMBIOS DE TIPOS IMPOSITIVOS A PARTIR DE UNO DE JULIO**
La AEAT ha emitido un comunicado dando determinadas instrucciones para la cumplimentación del modelo 303 del IVA.
4. **APLICACIÓN DE INCENTIVOS FISCALES PARA LAS EMPRESAS DE REDUCIDA DIMENSIÓN**
No son aplicables a aquellas entidades que no realizan ninguna actividad económica.
5. **EL TRIBUNAL SUPREMO "ENCARECE" FISCALMENTE LOS PRÉSTAMOS EN OPERACIONES VINCULADAS**
Una reciente Sentencia del Tribunal Supremo da prevalencia de una manera clara al fondo económico de una operación prescindiendo de su forma jurídica.
6. **LA REFORMA LABORAL**



1. PROYECTO NORMATIVO. MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DEL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES EN MATERIA DE LAS OBLIGACIONES DE DOCUMENTACIÓN DE LAS OPERACIONES VINCULADAS

Se reduce la carga formal que suponen las obligaciones de documentación de las operaciones vinculadas.

Si bien en el momento de dar por cerrada la redacción de estos Apuntes correspondientes a los meses de Julio y Agosto de 2010 aún no se ha publicado en el BOE, está previsto un Real Decreto por el que se dé cumplimiento al mandato recogido en el Real Decreto-ley 6/2010, de 9 de abril, en el que se establecía un plazo de tres meses para modificar la normativa tributaria que regula las obligaciones de documentación, con el objeto de adaptarla a la jurisprudencia comunitaria y al derecho comparado.

La modificación prevista tendrá efectos para los periodos impositivos que concluyan a partir de 19 de febrero de 2009, fecha a partir de la cual existe la obligación de documentar las operaciones vinculadas y dada la importancia que tiene por lo que puede significar la simplificación en la documentación de un buen número de operaciones vinculadas recogemos el texto del proyecto, si bien de haber modificaciones en el texto definitivo, daríamos cumplida cuenta.

Cabe recordar, no obstante, que la no obligación de documentar no excluye la obligación de valorar las operaciones vinculadas a valor de mercado o razonable.

Las principales novedades que se contemplan en el proyecto de Real Decreto son las siguientes:

Exclusión de la obligación de documentación.

Quedan excluidas de la obligación de documentación el conjunto de las operaciones que no excedan de 250.000 euros realizadas en el periodo impositivo con la misma persona o entidad vinculada, cualquiera que sea el tamaño de la empresa y el carácter interno o internacional de las operaciones.

Excepciones a la exclusión de la obligación de la documentación.

Se establecen dos excepciones en las que se siguen conservando las obligaciones de documentación con toda su contundencia:

- a) Operaciones realizadas con personas o entidades residentes en paraísos fiscales.
- b) Determinadas operaciones realizadas con personas físicas a las que resulte de aplicación el régimen de estimación objetiva, o bien, en la transmisión de negocios, carteras, inmuebles u operaciones con intangibles.

Empresas de reducida dimensión.

En relación con las empresas de reducida dimensión el referido importe de las operaciones vinculadas excluidas de la obligación de documentación supondrá, en la práctica, que dichas empresas no se vean incurso en la necesidad de cumplir con esa obligación en las operaciones vinculadas relacionadas con la actividad empresarial habitual que desarrollan esas empresas.

Agrupaciones de interés económico y Uniones temporales de empresas.

La misma simplificación de las obligaciones de documentación, se extiende a las operaciones que realicen las agrupaciones de interés económico y uniones temporales de empresas, tanto con las empresas miembros de esas entidades como con cualquier empresa del mismo grupo fiscal al que pertenecen aquellas empresas miembros.



2. NOVEDADES DE LA REFORMA LABORAL QUE TIENEN INCIDENCIA EN EL ÁMBITO FISCAL

Las indemnizaciones y las causas de despido tienen incidencia fiscal.

Algunas de las medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo pueden tener incidencia en el ámbito fiscal al tratarse de indemnizaciones que resultarán exentas de tributación en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, destacando las siguientes:

Indemnización satisfecha en caso de despido colectivo.

Desde el 18 de junio de 2010 en los casos del enunciado, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa; a estos efectos la empresa tiene que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios de producción.

Causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y,

Causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La empresa debe acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a mejorar la situación de la empresa o a prevenir una evolución negativa de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Contratación temporal.

Para la contratación temporal, la indemnización prevista en la normativa laboral por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, al no traer causa del despido o cese del trabajador, se entiende que no está exenta del IRPF. Esta indemnización se fijaba en una cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. Sin embargo desde el 18 de junio de 2010 la indemnización se fija de modo gradual conforme al siguiente calendario:

Contratos celebrados	Días de salario por año de servicio
Hasta 31-12-2011	8
A partir de 1-1-2012	9
A partir de 1-1-2013	10
A partir de 1-1-2014	11
A partir de 1-1-2015	12



3. ALGUNAS CUESTIONES RELATIVAS A LA PRESENTACIÓN DEL MODELO 303 DE AUTOLIQUIDACIÓN DEL IVA MOTIVADAS POR LOS CAMBIOS DE TIPOS IMPOSITIVOS A PARTIR DE UNO DE JULIO

La AEAT ha emitido un comunicado dando determinadas instrucciones para la cumplimentación del modelo 303 del IVA.

La Agencia Tributaria ha emitido una comunicación informando sobre determinadas cuestiones relativas a la presentación del modelo 303 de autoliquidación de IVA que comentamos a continuación.

Autoliquidaciones del IVA correspondientes a los periodos iniciados desde julio de 2010 (mes 7 en liquidaciones mensuales o 3T en liquidaciones trimestrales). Situaciones que pueden plantearse

Se puede dar el caso de que en un mismo periodo de liquidación se tengan que reflejar operaciones gravadas según los nuevos tipos impositivos (18 y 8 por 100) junto con otras devengadas en periodos anteriores y a las que sean de aplicación los tipos vigentes hasta 30 de junio (16 y 7 por 100) como por ejemplo en los supuestos de modificación de la base imponible, regularización de ventas en régimen de viajeros, etc. a los que se aplica los tipos del 7 o del 16 por 100.

En estos supuestos deberá consignarse en las casillas 04 y 07 la suma algebraica de las bases imponibles y de igual forma se procederá con las casillas correspondientes a las cuotas devengadas.

Por lo que respecta a las casillas relativas a los tipos impositivos, se consignará el tipo resultante del cociente entre la cuota y la base imponible declaradas, cualquiera que sea el resultado y si este cociente no da un número entero, se harán constar los dos primeros decimales del número resultante.

Pagos anticipados realizados con anterioridad a uno de julio de 2010.

Como ya comentamos en nuestros anteriores apuntes del mes de junio pasado, los pagos anticipados realizados con anterioridad a uno de julio de 2010 correspondientes a operaciones cuya realización efectiva tenga lugar después de dicha fecha determinarán, en la proporción correspondiente a dichos pagos anticipados, el devengo del impuesto calculado a los tipos impositivos vigentes cuando se efectúen los mencionados pagos, siempre que los bienes o servicios a que se refieran estén identificados con precisión.

Operaciones de tracto sucesivo o continuado.

En las operaciones de tracto sucesivo o continuado, tales como arrendamientos, suministros, etc., el devengo se produce, con carácter general, en el momento en que resulte exigible la parte del precio que corresponde a cada percepción y por consiguiente, en dichas operaciones se realizará la repercusión del IVA a los nuevos tipos impositivos cuando la exigibilidad de las mismas se produzca a partir de uno de julio de 2010, aunque se correspondan a un periodo anterior a dicha fecha.

Aunque estas operaciones puedan documentarse mediante la expedición de documentos en los que se reflejen los importes resultantes de su cuantificación, dichos documentos en ningún caso tendrán la consideración de facturas, por lo que las cuotas consignadas en los citados documentos no determinarán ingreso alguno por IVA ni, consecuentemente, resultarán deducibles hasta que se produzca el devengo del impuesto, que es cuando el precio correspondiente a la percepción resulte exigible.



Y es por el motivo expuesto en el párrafo anterior que en las autoliquidaciones modelo 303 correspondientes a los periodos 1T o 2T del 2010 o a los meses 01 a 06 de 2010 no se puedan consignar bases ni cuotas a los nuevos tipos impositivos del 18 ó 8 por 100.

Nuevo modelo 390

A los largo del año 2010 está previsto que se publique una Orden Ministerial que apruebe un nuevo modelo 390 Resumen anual en el que se incluirán nuevas casillas que permitan declarar separadamente las operaciones realizadas durante el ejercicio, desglosándolas en función del tipo impositivo al que efectivamente han sido gravadas.

4. APLICACIÓN DE INCENTIVOS FISCALES PARA LAS EMPRESAS DE REDUCIDA DIMENSIÓN

No son aplicables a aquellas entidades que no realizan ninguna actividad económica.

Las empresas de reducida dimensión, es decir, aquellas cuya cifra de negocios en el año anterior no haya alcanzado la cifra de 8 millones de euros, gozan de unos incentivos fiscales, que a modo de recordatorio y sin entrar en las condiciones específicas para cada uno de ellos son los siguientes:

Libertad de amortización con creación de empleo: Gozarán de libertad de amortización los elementos nuevos del inmovilizado material y de las inversiones inmobiliarias, puestos a disposición del sujeto pasivo en el período impositivo en el que se cumplan las condiciones de reducida dimensión. Dichos elementos, podrán ser amortizados libremente siempre que, durante los veinticuatro meses siguientes a la fecha del inicio del período impositivo en que los bienes adquiridos entren en funcionamiento, la plantilla media total de la empresa se incremente respecto de la plantilla media de los doce meses anteriores, y dicho incremento se mantenga durante un período adicional de otros veinticuatro meses.

Libertad de amortización para bienes de escaso valor. Los elementos del inmovilizado material nuevos, cuyo valor unitario no exceda de 601,01 euros, podrán amortizarse libremente, hasta el límite de 12.020,24 euros referido al período impositivo.

Amortización de los elementos nuevos del inmovilizado material y de las inversiones inmobiliarias y del inmovilizado intangible. Los elementos nuevos del inmovilizado material y de las inversiones inmobiliarias, así como los elementos del inmovilizado intangible, podrán amortizarse en función del coeficiente que resulte de multiplicar por 2 el coeficiente de amortización lineal máximo previsto en las tablas de amortización oficialmente aprobadas.

Pérdidas por deterioro de los créditos por posibles insolvencias de deudores. En el período impositivo en el que se cumplan las condiciones de empresa de reducida dimensión, será deducible la pérdida por deterioro de los créditos para la cobertura del riesgo derivado de las posibles insolvencias hasta el límite del 1 por ciento sobre los deudores existentes a la conclusión del período impositivo.

Amortización de elementos patrimoniales objeto de reinversión. Los elementos del inmovilizado material y de las inversiones inmobiliarias afectos a explotaciones económicas en los que se materialice la reinversión del importe obtenido en la transmisión onerosa de elementos del inmovilizado material y de las inversiones inmobiliarias, también afectos a explotaciones económicas, realizada en el período



impositivo en el que se cumplan las condiciones de reducida dimensión, podrán amortizarse en función del coeficiente que resulte de multiplicar por 3 el coeficiente de amortización lineal máximo previsto en las tablas de amortización oficialmente aprobadas.

Tipo de gravamen. Las entidades de reducida dimensión tributarán, en general, con arreglo a la siguiente escala, salvo que deban tributar a un tipo diferente del general:

- a) Por la parte de base imponible comprendida entre 0 y 120.202,41 euros, al tipo del 25 por ciento.
- b) Por la parte de base imponible restante, al tipo del 30 por ciento.

Pues bien, la Dirección General de Tributos en respuesta a una Consulta Vinculante de fecha 3 de febrero pasado acerca de la posibilidad de aplicar dichos incentivos a una entidad cuyo objeto social es el alquiler de inmuebles, sin disponer de local ni de persona asalariada a su cargo en el ejercicio de la referida actividad, al no constituir dicha actividad el ejercicio de una actividad económica, concluye que no podrá aplicar los incentivos fiscales para las empresas de reducida dimensión.

La Dirección General de Tributos hace suyos los argumentos esgrimidos en una resolución del TEAC de fecha 29 de enero de 2009, aduciendo que al tratarse de unos ingresos derivados de la mera titularidad de un patrimonio y teniendo en cuenta que la finalidad de la norma es estimular fiscalmente la realización de actividades empresariales por empresas de reducida dimensión que fomenten el ciclo productivo de las empresas y el desarrollo económico, estas condiciones no se dan y por consiguiente no son aplicables los incentivos fiscales previstos para las empresas de reducida dimensión.

5. EL TRIBUNAL SUPREMO "ENCARECE" FISCALMENTE LOS PRÉSTAMOS EN OPERACIONES VINCULADAS

Una reciente Sentencia del Tribunal Supremo da prevalencia de una manera clara al fondo económico de una operación prescindiendo de su forma jurídica.

Una reciente Sentencia del Tribunal Supremo, de fecha 10 de enero de 2010, dictamina que las empresas se han centrado demasiado en las obligaciones de documentación en precios de transferencia y han dejado de lado el análisis del fondo económico de las operaciones. El Tribunal Supremo con esta Sentencia, viene a dar un toque de atención a una empresa que realizó una financiación encubierta, un préstamo en definitiva a otra empresa de su mismo grupo y por tanto vinculada, que debía generar intereses a un tipo de préstamo y no de cuenta corriente como documentó y devengó la empresa recurrente.

La operación documentada entre las empresas vinculadas, lo fue como de cuenta corriente comercial con un tipo de interés del 0,1 por 100 pero a la vista del fondo económico de tales operaciones el Tribunal Supremo estima que en definitiva existía una disponibilidad de capitales por entidades vinculadas durante largos periodos de tiempo que supusieron una financiación generadora de un rendimiento que en ningún caso es equiparable al que deriva de la cuenta corriente bancaria.

Conviene recordar una vez más que tanto a nivel contable como a nivel fiscal prevalece el fondo económico de la operación con independencia de la forma jurídica de que se haya revestido.



6. REFORMA LABORAL

Tras un largo período de espera, en el que no se ha conseguido que los interlocutores sociales adopten un acuerdo sobre la reforma laboral, el Gobierno ha tomado la decisión de abordar la regulación de la actual legislación laboral, con el objetivo principal de contribuir a la reducción del desempleo e incrementar la productividad de la economía española.

Las medidas adoptadas mediante el Real Decreto-Ley 10/ 2010, están encaminadas a lograr los siguientes objetivos:

- Reducir la dualidad y la temporalidad del mercado de trabajo.
- Reforzar los instrumentos de flexibilidad interna de las relaciones laborales y, en particular, fomentar el uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo.
- Favorecer el empleo de las personas desempleadas y de los jóvenes.
- Mejorar los mecanismos de intermediación laboral y regular la actuación de las empresas de trabajo temporal.

Es importante mencionar que las medidas adoptadas por el RDL 10/ 2010 puede que no sean las definitivas ya que, posiblemente, durante su tramitación parlamentaria se establezcan importantes modificaciones. Por ahora, dedicaremos las siguientes páginas a realizar un análisis sistemático de las novedades, incorporadas mediante esta norma, en nuestra legislación laboral.

CONTRATACIÓN TEMPORAL

Contratos temporales por obra o servicio determinado

Establecimiento de un límite máximo de duración del contrato de tres años, ampliable hasta 12 meses más por convenio colectivo. La superación de este límite máximo, convierte el contrato en indefinido. Pese a la existencia de este nuevo límite, sigue siendo necesario justificar la existencia de una necesidad temporal para la realización de un contrato de estas características.

Encadenamiento de contratos

Se introducen modificaciones en la regulación de los límites al encadenamiento de contratos temporales. Recordemos que éstos se convierten en indefinidos cuando se ha prestado servicios durante un plazo superior a 24 meses en un período de 30 meses:

- El cómputo de los contratos encadenados incluirá los períodos trabajados para una misma empresa, en diferentes puestos de trabajo.
- Se aplicará el límite de encadenamiento de contratos temporales cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial.

Indemnización por finalización de contratos de duración determinada

Se aumentan las indemnizaciones por finalización del contrato de trabajo eventual o del contrato por obra o servicio determinado, en base a la siguiente escala:



Contratos celebrados	Días de salario por año de servicio
Hasta el 31/12/2011	8
A partir de 1/1/2012	9
A partir de 1/1/2013	10
A partir de 1/1/2014	11
A partir de 1/1/2015	12

Desde un punto de vista formal, el empresario deberá facilitar al trabajador, en los casos de sobrepasar los límites para los supuestos mencionados de contratación temporal, durante los 10 días siguientes a dicho cumplimiento, un documento que justifique su nueva condición de trabajador indefinido en la empresa.

Esta nueva regulación sólo es aplicable para los contratos suscritos a partir del 18 de junio, fecha de entrada en vigor de la norma analizada.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Definición legal de las causas de despido

Se modifica el régimen jurídico de los despidos colectivos y por causas objetivas, en particular, la regulación de la causalidad del despido por causas económicas. En este tipo de despidos se introducen los siguientes cambios:

- Supresión de la referencia expresa de que el despido es necesario para asegurar la viabilidad de la empresa.
- Exigencia a la empresa de que justifique los resultados negativos y acredite, mínimamente, la razonabilidad de la decisión extintiva basada en los mismos.

No se ha incorporado a la regulación legal ninguna referencia específica sobre lo que se consideran resultados negativos ni sobre el período temporal en el que debe persistir la situación negativa. Hasta el momento, la jurisprudencia no ha exigido que los despidos supongan la solución para superar la crisis económica, es suficiente con que los mismos contribuyan adecuada y razonablemente.

Por lo que se refiere a los despidos por causas técnicas, organizativas y de producción la nueva redacción del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores (ET) aclara las situaciones que pueden producir este tipo de despidos:

- Causas técnicas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- Causas organizativas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y medios de trabajo del personal.
- Causas productivas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda, en los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Modificaciones formales y de procedimiento

Se han modificado los siguientes aspectos formales y de procedimiento en el despido objetivo por causas económicas:



- Eliminación de las referencias a la amortización del puesto de trabajo y unificación de las causas de los despidos individuales y colectivos.
- Se reduce el plazo del preaviso que debe concederse al trabajador despedido objetivamente a 15 días.
- Se reordenan los motivos que provocan la nulidad y la improcedencia del despido. Se establece, expresamente, que la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido. En cuanto a la nulidad del despido queda reservada para las extinciones motivadas por alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien si se hubiera producido una violación de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, así como los despidos que vulneren los derechos relacionados con la conciliación de la vida laboral familiar y los despidos objetivos declarados en fraude de ley, por superar los límites para ser considerados despidos colectivos.

CONTRATO DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Se amplían los colectivos susceptibles de contratación mediante este tipo de contratos, incluyendo a:

- Desempleados que lleven al menos 3 meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
- Desempleados que durante los dos años anteriores, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos temporales, incluidos los formativos.
- Desempleados a quienes, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiese extinguido un contrato indefinido en una empresa diferente.
- Jóvenes desde 16 hasta 30 años de edad, ambos inclusive.
- Mujeres desempleadas que se contraten para prestar servicios en profesiones con menor índice de empleo femenino.
- Personas con discapacidad.
- Conversión de contratos temporales, incluidos los formativos, en indefinidos. Los realizados antes de la entrada en vigor de esta norma, podrán convertirse antes de que finalice el año. Los suscritos a partir del 18 de Junio, podrán ser transformados en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 siempre que la duración de los mismos no haya excedido de seis meses. Esta duración máxima no será de aplicación a los contratos formativos.

Se prohíbe contratar bajo esta modalidad a las empresas que en los 6 meses anteriores (y no en 12, como sucedía actualmente) hubieran extinguido contratos de trabajo por despido reconocido o declarado como improcedente o por despido colectivo. Esta limitación afectará a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

INDEMNIZACIONES POR DESPIDO ASUMIDAS POR EL FOGASA

En los contratos indefinidos, ordinarios o de fomento del empleo, celebrados con posterioridad al 18 de Junio, que se extingan por las causas previstas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 64 de la Ley 22/ 2003, Concursal, el FOGASA abonará una parte de la indemnización, 8 días de salario por año de servicio, siempre que el contrato haya durado más de un año, con independencia del número de trabajadores de la empresa.



En las empresas de menos de 25 trabajadores, el FOGASA seguirá haciéndose cargo del 40% de la indemnización. Esta medida será aplicable hasta la entrada en funcionamiento del Fondo de Capitalización, que se producirá en el plazo máximo de un año a partir de la entrada en vigor de la norma analizada.

INCENTIVOS A LA FLEXIBILIDAD INTERNA

Movilidad geográfica

En esta materia se establece el carácter improrrogable del plazo de consultas de 15 días en los supuestos de traslados colectivos.

Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

Se introducen las siguientes modificaciones:

- 1ª.- Se establece, expresamente, un nuevo supuesto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo: la "distribución del tiempo de trabajo".
- 2ª.- Por lo que respecta a modificaciones sustanciales establecidas mediante convenio colectivo, se establece que por acuerdo de los representantes de los trabajadores y la empresa se podrán modificar las condiciones de empleo establecidas en los convenios colectivos de sector o empresariales. En estos casos, la concurrencia de causas justificativas se produce automáticamente.
- 3ª.- Para el caso de desacuerdo entre las partes, sea necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos por convenio colectivo o acuerdo interprofesional. Pudiendo éstos establecer el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante para los casos de ausencia de avenencia en la mediación.

En ambos casos, cuando no exista podrá atribuirse a los sindicatos más representativos y representativos del sector a que pertenezca la empresa la representación de los trabajadores de la empresa cuando exista representación legal.

Descuelgues salariales

Las reformas introducidas pretenden favorecer la efectividad de los procedimientos de inaplicación salarial:

- 1ª.- Se establece que se podrá proceder a inaplicar el régimen salarial de los convenios colectivos cuando la situación y perspectivas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de la aplicación del mismo.
- 2ª.- Se establece un plazo máximo de 15 días, improrrogables, para llevar a cabo el período de consultas, si el convenio colectivo no incluyera la cláusula de descuelgue salarial.
- 3ª.- El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de la empresa, estableciendo, si desaparecen las causas que lo determinaron, una programación de la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo. En ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio o, en su caso, los tres años de duración.
- 4ª.- En caso de desacuerdo entre las partes, será necesario acudir a los procedimientos de mediación previstos en los convenios colectivos o acuerdos interprofesionales. También se fomenta la figura del sometimiento a arbitrajes vinculantes.



- 5ª.- En los casos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, podrán atribuirse la representación a los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa.

Reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Se flexibiliza el tratamiento de esta figura tanto en el ámbito laboral como en el de la protección social y se amplían los incentivos para trabajadores y empresarios por su utilización.

- 1ª.- Podrá llevarse a cabo una reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, mediante el mismo procedimiento de suspensión contractual por idénticas causas, entendiéndose a estos efectos por reducción de jornada “la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por 100 de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual”.
- Consecuentemente, se establece que existe desempleo será parcial cuando el trabajador ve reducida su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70%, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.
- 2ª.- Se aumenta hasta el 80% el derecho a bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, cuando la empresa incluya medidas en los procedimientos de regulación de empleo tales como acciones formativas o cualquiera otra dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa.
- 3ª.- El derecho de reposición de las prestaciones por desempleo se amplía a 180 días, en lugar de los 120 días actuales, en caso de que tras un período de desempleo por suspensión de contrato o reducción de jornada en expediente de regulación de empleo autorizado, se autorice la extinción del contrato en expediente de regulación o por resolución judicial en procedimiento concursal, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:
- a) Que las resoluciones administrativas o judiciales que autoricen las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2011, ambos inclusive.
 - b) Que el despido o la resolución administrativa o judicial que autorice la extinción se produzca entre el 18 de junio de de 2010 y el 31 de diciembre de 2012.

MEDIDAS PARA FAVORECER EL EMPLEO DE JÓVENES Y DESEMPLEADOS

Se establece un programa de bonificaciones a la contratación indefinida en el que se definen de manera más selectiva los colectivos de trabajadores a los que se puede aplicar: jóvenes hasta 30 años con especiales problemas de empleabilidad y mayores de 45 años con una permanencia prolongada en el desempleo; junto a ello, se mantienen determinadas bonificaciones para la conversión de contratos formativos y de relevo en contratos indefinidos. Se mejoran, por otra parte, las cuantías de estas nuevas bonificaciones cuando la contratación se haga para mujeres. Se establece, por último, un horizonte temporal para su aplicación, hasta el 31 de diciembre de 2011, a cuyo término se realizará una rigurosa evaluación de sus resultados.

Por lo demás, se mantienen en su regulación actual las bonificaciones dirigidas a personas con discapacidad, constitución inicial de trabajadores autónomos, empresas de inserción, víctimas de



violencia de género y, en particular, las que tienen como finalidad mantener la situación de actividad de los trabajadores mayores de 59 años.

COLECTIVO	CUANTIA DE LA BONIFICACION	DURACION DE LA BONIFICACION
Desempleados ente 16 y 30 años, ambos inclusive, con especiales problemas de empleabilidad (inscritos como desempleados 12 meses y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional).	800 euros anuales	3 años
Si se concierta con mujeres	1.000 euros anuales	3 años
Desempleados inscritos durante 12 meses y mayores de 45 años	1.200 euros anuales	3 años
Mujeres desempleadas inscritos durante 12 meses y mayores de 45 años	1.400 euros anuales	3 años
Transformaciones en indefinidos de contratos formativos, de relevo o anticipación de la edad de jubilación	500 euros anuales	3 años
Transformaciones en indefinidos de contratos formativos, de relevo o anticipación de la edad de jubilación suscritos con mujeres	700 euros anuales	3 años
Contratos formativos suscritos o prorrogados a partir del 18 de Junio de 2010	100% de la cuota empresarial	Vigencia del contrato

Se establecen nuevas reglas para la aplicación de estas bonificaciones: Las nuevas contrataciones o transformaciones, salvo las referidas a contratos de relevo, deben implicar un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa.

Para calcular dicho incremento, se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores con contratos indefinidos en el período de los noventa días anteriores a la nueva contratación o transformación, calculado como el cociente que resulte de dividir entre noventa el sumatorio de los contratos indefinidos que estuvieran en alta en la empresa en cada uno de los noventa días inmediatamente anteriores a la nueva contratación o transformación. Se excluirán del cómputo los contratos indefinidos que se hubieran extinguido en dicho período por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, o durante el período de prueba.

Además, las empresas que se acojan a estas bonificaciones estarán obligadas a mantener, durante el período de duración de la bonificación, el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación indefinida o transformación bonificada. No se considerará incumplida dicha obligación si se producen extinciones de



contratos indefinidos en dicho periodo por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, o durante el periodo de prueba.

En el supuesto de producirse extinciones de contratos indefinidos por otras causas y cuando ello suponga disminución del empleo fijo, las empresas estarán obligadas a cubrir dichas vacantes en el mes siguiente a que se produzcan mediante la contratación de nuevos trabajadores con contrato indefinido o la transformación de contratos temporales o formativos en indefinidos, con la misma jornada de trabajo, al menos, que tuviera el trabajador cuyo contrato indefinido se hubiera extinguido, en los términos que se establezcan reglamentariamente. El incumplimiento por parte de las empresas de las obligaciones establecidas en este apartado dará lugar al reintegro de las bonificaciones, de acuerdo con lo dispuesto reglamentariamente.

CONTRATOS FORMATIVOS

Contrato para la formación

Se introducen modificaciones en la regulación de este tipo de contratos con objeto de hacerlos más atractivos para los jóvenes e incentivando su utilización por los empresarios a través de una bonificación total de las cotizaciones sociales. Se aprueban las siguientes modificaciones:

- a) Con carácter general el trabajador debe ser menor de 21 años. Sin embargo, hasta el 31 de diciembre de 2010, amplía a 24 años la edad máxima para poder ser contratado para la formación.
- b) La retribución nunca podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional.
- c) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado, incluirá todas las contingencias, incluido el desempleo.
- d) Se establece que los convenios colectivos podrán fijar criterios y procedimientos tendentes a obtener la paridad de género en los beneficiarios de estos programas.
- e) Se regula la cotización por la contingencia de desempleo y la cuantía de la prestación.

Contrato de trabajo en prácticas

Se establecen las siguientes novedades:

- a) Se amplían los títulos que dan derecho a este tipo de contrato mediante los certificados de profesionalidad y nuevas titulaciones del proceso de Bolonia.
- b) Se amplía de 4 a 5 años el plazo posterior a la obtención del título durante el cual se puede realizar este tipo de contratos. En el caso de trabajadores con discapacidad, este plazo será de 6 años.
- c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas, en la misma o distinta empresa, por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad. Tampoco podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.