

IMPLICACIONS FISCALS INTRODUÏDES PEL REIAL DECRET-LLEI 3/2012 DE MESURES URGENTS PER A LA REFORMA DEL MERCAT LABORAL

S'estableix una deducció fiscal de 3.000 € per contractes de treball per temps indefinit de suport als emprenedors. També l'import de la quantia exempta de la indemnització per acomiadament improcedent es fixa, des del 12-02-2012, en 33 dies per any de servei, amb un límit de 24 mensualitats.

Benvolgut/da client/a:

Al BOE del dia 11 de febrer, es publicà el *Reial decret-ley 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral*, **en vigor des del 12 de febrer de 2012**, sense perjudici d'allò que s'ha previst en les seves disposicions transitòries, i que introdueix canvis de gran importància en la regulació legal del nostre mercat de treball.

La norma, conté fonamentalment mesures de l'àmbit laboral, però volem fer-li esment sobre les implicacions fiscals d'alguna de les seves mesures, i que entraren en vigor el passat 12 de febrer.

1. Incentius fiscals per contractes de treball per temps indefinit de suport als emprenedors

Es regula un nou contracte de treball de suport als emprenedors i està dirigit a pimes de menys de 50 treballadors. El contracte serà per temps indefinit i a jornada completa i sent el període de prova d'un any.

No podrà concertar aquest contracte l'empresa que, en els 6 mesos anteriors a la seva celebració, hagués realitzat extincions per causes objectives declarades improcedents per sentència judicial o procedit a un acomiadament col·lectiu. Aquesta limitació afectarà únicament les extincions posteriors a l'entrada en vigor d'aquesta norma (12-02-2012) i per a la cobertura de llocs de treball del mateix grup professional i el mateix centre o centres de treball.

L'empresa tindrà dret a aplicar els següents **incentius fiscals**:

- En el cas que el primer contracte de treball concertat per l'empresa es realitzi amb un menor de 30 anys, l'empresa tindrà dret a una **deducció fiscal de 3.000€**.
- Addicionalment, en cas de contractar desocupats beneficiaris d'una prestació contributiva per desocupació l'empresa tindrà dret a una **deducció fiscal per un import equivalent al 50% de la prestació per desocupació** que el treballador tingui pendent de percebre en el moment de la contractació, amb el límit de dotze mensualitats, i d'acord amb les regles següents:
 - a. El treballador contractat haurà d'haver percebut la prestació durant, almenys, 3 mesos en el moment de la contractació.
 - b. L'import de la deducció a què té dret l'empresa quedarà fixat en la data d'inici de la relació laboral i no es modificarà per les circumstàncies que es produeixin amb posterioritat.
 - c. L'empresa requerirà al treballador un certificat del Servei Públic d'Ocupació Estatal sobre l'import de la prestació pendent de percebre en la data prevista d'inici de la relació laboral.

El **treballador contractat** podrà compatibilitzar voluntàriament cada mes, juntament amb el salari, el 25% de la quantia de la prestació que tingui reconegut i pendent de percebre en el moment de la seva contractació. Si no compatibilitza la prestació es mantindrà el dret del treballador a les prestacions per desocupació que li restessin per percebre en el moment de la col·locació.

2. Indemnitzacions exemptes per acomiadament o cessament del treballador

La Llei de l'IRPF estableix l'exempció de les indemnitzacions per acomiadament o cessament del treballador, en la quantia establerta amb caràcter obligatori en l'Estatut dels Treballadors, en la seva normativa de desenvolupament o en la normativa reguladora de l'execució de sentències, qualsevol alteració de la quantia obligatòria suposa una modificació en l'exempció d'aquestes percepcions.

Com a conseqüència dels canvis i novetats introduïdes per la reforma laboral i que van entrar en vigor el 12-02-2012, destaquem les següents a tenir en compte en l'IRPF:

2.1. Acomiadament improcedent

Es redueix amb caràcter general la indemnització per acomiadament improcedent en els contractes indefinits a **33 dies per any treballat amb un màxim de 24 mensualitats**. L'abonament de la indemnització determinarà l'extinció del contracte de treball, que s'entendrà produïda en la data del cessament laboral efectiu.

Per tant, l'import de la indemnització que s'entén exempt de l'IRPF es redueix de 45 a 33 dies i el límit de 42 a 24 mensualitats.

Aquesta nova indemnització s'aplicarà als contractes subscrits a partir del 12-02-2012. La indemnització per acomiadament improcedent dels contractes formalitzats amb anterioritat a aquesta data s'ha de calcular a raó de 45 dies de salari per any de servei pel temps de prestació de serveis anterior al 12-02-2012 i a raó de 33 dies de salari per any de servei pel temps de prestació de serveis posterior. L'import indemnitzatori resultant no podrà ser superior a 720 dies de salari, tret que del càlcul de la indemnització pel període anterior al 12-02-2012 resultés un nombre de dies superior, en aquest cas s'aplicarà aquest com a import indemnitzatori màxim, sense que l'import pugui ser superior a 42 mensualitats, en cap cas.

Els contractes de foment de la contractació indefinida celebrats amb anterioritat al 12-02-2012 es continuaran regint per la normativa a l'empresari de la qual es van concertar. No obstant això, en cas d'acomiadament disciplinari, la indemnització per acomiadament improcedent es calcularà tal com s'ha assenyalat anteriorment

2.2 Modificació substancial de les condicions de treball

La direcció de l'empresa podrà acordar modificacions substancials de les condicions de treball quan existeixin provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

Se les consideren les que estiguin relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball a l'empresa.

Tenen la consideració de modificacions substancials de les condicions de treball, entre d'altres, les que afectin les matèries següents: jornada de treball, horari i distribució del temps de treball, règim de treball a torns, sistema de remuneració i quantia salarial, sistema de treball i rendiment, i funcions, quan excedeixin dels límits previstos per a la mobilitat funcional.

La decisió de modificació substancial de condicions de treball de caràcter individual ha de ser notificada per l'empresari al treballador afectat i als seus representants legals amb una antelació mínima de 15 dies a la data de la seva efectivitat i en tots els supòsits assenyalats (excepte per al cas de sistema de treball i rendiment) **si el treballador resultés perjudicat per la modificació substancial tindrà dret a rescindir el seu contracte i percebre una indemnització de 20 dies de salari per any de servei amb un prorrateig per mesos dels períodes inferiors a un any i amb un màxim de 9 mesos.** Aquesta indemnització està exempta d'IRPF.

Per la seva banda, el treballador tindrà dret a les indemnitzacions assenyalades per a l'acomiadament improcedent (això és, des del 12-02-2012, 33 dies de salari per any de servei, amb un límit de 24 mensualitats), i estan exemptes d'IRPF, en els supòsits en

què concorrin causes justes que permetin que el treballador pugui sol·licitar l'extinció del contracte, com són les modificacions substancials en les condicions de treball dutes a terme sense respectar el previst en l'ET que redundin en menyscabament de la seva dignitat, la falta de pagament o retards continuats en l'abonament del salari pactat i qualsevol altre incompliment greu de les seves obligacions per part de l'empresari, excepte els supòsits de força major, així com la negativa a reintegrar el treballador en les seves anteriors condicions de treball en els supòsits previstos en l'ET, quan una sentència judicial els hagi declarat injustificats.

Es poden posar en contacte amb aquest despatx professional per qualsevol dubte o aclariment que puguin tenir respecte d'això.

Una salutació cordial,

BIGAS ASSESSORIA I GESTIÓ, SLP

Avisem expressament que la informació aquí recollida és de caràcter general i, abans d'aplicar qualsevol norma, s'ha de fer un estudi de cada cas en concret. A més a més s'ha de tenir en compte que determinats coeficients i límits que es mencionen de forma separada són els aplicables a Catalunya, que té capacitat normativa pròpia.