



Sumario

NOVEDADES LEGISLATIVAS

- 1.- **Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.**
- 2.- **Proyecto de la Ley de los Presupuestos Generales del Estado para 2011.**

1.- Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Como ya avanzamos en nuestra alerta laboral de 18 de junio de 2010 ha entrado en vigor el pasado 19 de septiembre de 2010, la Ley 35/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo que sustituye al Real Decreto Ley 10/2010, de fecha 16 de junio, publicado en el Boletín Oficial del Estado el 18 de septiembre de 2010.

Entre las medidas se pueden destacar las siguientes:

Contratos temporales: Se ha limitado la duración de estos contratos a tres años, pudiendo ser ampliados por 12 meses más en virtud del Convenio aplicable.

Contratos formativos: se amplía el período en que pueden celebrarse este tipo de contratos tras la terminación de los estudios o formación correspondiente, que pasa de 4 a 5 años de forma general. Se asume como formación habilitante los certificados de profesionalidad regulados por la Ley 5/2002 y normativa de desarrollo, junto con las titulaciones propias de la formación universitaria y la formación profesional.

Fomento de la contratación indefinida: se amplían los colectivos que pueden acogerse al contrato, bien porque no se mencionaban en modo alguno antes de la reforma, bien porque se sometían a requisitos más restrictivos.

Movilidad geográfica: se establecen tres novedades esenciales, que afectan al procedimiento de traslado colectivo. La primera hace referencia a la duración del procedimiento, la segunda a los interlocutores que pueden negociar, y la tercera a las posibilidades de someter el periodo de consultas a arbitraje.

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo: entre las condiciones de trabajo susceptibles de ser modificadas, se incluye, junto al horario, la distribución del tiempo de trabajo.

Descuelgue salarial: en relación con el descuelgue salarial, se elude cualquier referencia o remisión a los convenios colectivos y, no se considera contenido mínimo del Convenio el establecimiento de un régimen de descuelgue, lo que permite deducir que el régimen legal

aplicable es autosuficiente y, excluye cualquier otro procedimiento alternativo fijado en el convenio sectorial.

Suspensión del contrato de trabajo: se regula la posibilidad de articular reducciones temporales de jornada a través de este procedimiento.

Extinción del contrato de trabajo: se redefinen sus causas, sin alteración del procedimiento legal de regulación de empleo en el despido colectivo, y afectando también al procedimiento en los supuestos de despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considera que el incumplimiento de los requisitos formales del despido objetivo da lugar a la improcedencia del mismo, y no a su nulidad, a diferencia de lo que ocurría antes de la reforma.

Extinción de los contratos temporales: se incrementa la indemnización prevista en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores para los casos de extinción de los contratos por obra o servicio determinado y eventual, que pasa a ser de 12 días, frente a los 8 días por año previstos en el régimen precedente. Este incremento se producirá de manera paulatina, a razón de día más por año que empezará a computarse a partir del 1 de enero de 2015.

Abono parcial por parte del Fogasa de las indemnizaciones por despido: esta medida resultará de aplicación a los contratos indefinidos que hayan tenido una duración superior a un año, y que se suscriban después de la reforma y hasta la entrada en funcionamiento del Fondo de Capitalización

que se regula en la Disposición Adicional 2ª del Real Decreto, que estará prevista en el plazo de un año a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley.

Despido por causas objetivas por absentismo: la nueva regulación del artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores pasa a incorporar como falta de asistencia no computable a los efectos de justificar el despido objetivo por absentismo, el disfrute del permiso por paternidad y el de riesgo durante la lactancia.

2. Proyecto de Ley de los Presupuestos Generales del Estado para 2011.

El 24 de septiembre de 2010 el Consejo de Ministros ha remitido a las Cortes el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2011. Son unos presupuestos que pretenden avanzar en la consolidación fiscal y sentar las bases para la reactivación de la economía.

El Gobierno ha preparado una serie de medidas para reducir el gasto, como la congelación de las retribuciones del personal al servicio del sector público, consolidando así la rebaja del 5% aplicada desde el pasado mes de junio. También se aplicará una reducción de la oferta de empleo público, aplicando de una tasa de reposición del 10% sobre las vacantes generadas de la Administración.

Una de las medidas más controvertidas es la subida del IRPF para los contribuyentes con bases liquidables generales superiores a 120.000 euros, que pasarán de tributar al 21,5% a hacerlo al 22,5%, mientras que los contribuyentes con bases que superen los 175.000 euros lo harán al 23,5%.

También se modifica la tributación de las retribuciones plurianuales, estableciéndose un límite máximo de rendimientos de 300.000 euros para poder beneficiarse de la reducción del 40%, y se aprueba gravar determinadas percepciones de los socios de las SICAV para evitar el diferimiento en la tributación.

Este Proyecto también incluye la eliminación de la deducción por adquisición de vivienda habitual para los contribuyentes con bases imponibles iguales o superiores a 24.170,20 euros, así como la equiparación del tratamiento de este beneficio fiscal con la deducción por alquiler de vivienda.

También se incrementa del 50% al 60% la reducción del rendimiento neto por arrendamiento de vivienda, y se reduce de 35 a 30 años la edad del arrendatario a efectos de aplicar la reducción del 100 %.

En relación con el Impuesto sobre Sociedades se pretende permitir que las Entidades de Reducida Dimensión que pierdan tal condición puedan seguir aplicándose el régimen especial para este tipo de empresas durante los tres ejercicios siguientes y que las operaciones societarias de ampliaciones de

capital que realicen este tipo de Entidades de Reducida Dimensión durante los años 2011 y 2012 queden exentas del Impuesto sobre Trasmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados.

EQUIPO LEGAL

José Martínez Peña

Asociado Senior

jmartinez@grupoalae.com

Luis Manuel Jara Rolle

Director

ljara@grupoalae.com

www.grupoalae.com

El contenido de la presente Newsletter de ALAE ABOGADOS tiene carácter de información general y no supone asesoramiento profesional de ningún tipo o recomendación de inversión, y por lo tanto, no debe ser usado en tal sentido. Ninguna de las afirmaciones o expresiones aquí contenidas tendrá la consideración de oferta de productos o servicios.

El contenido de la presente no pretende ser exhaustivo ni actualizado. ALAE ABOGADOS no se responsabiliza de la exactitud, plenitud, comerciabilidad o aptitud para un propósito específico de la información contenida en la presente Newsletter. ALAE ABOGADOS recomienda consultar con un profesional con anterioridad al uso de cualquier información contenida en nuestra Newsletter.

ALAE ABOGADOS no asume ninguna responsabilidad por cualquier acción, judicial o no, llevada a cabo en relación con la información contenida en la presente Newsletter, o por los daños directos o indirectos derivados del uso de la información contenida en esta Newsletter, su contenido o servicio.

Asimismo, ALAE ABOGADOS no asume ninguna responsabilidad por los enlaces a cualquier sitio web a los que se hayan hecho referencia en esta Newsletter.