

ECONOMÍA / POLÍTICA

Todas las claves de la reforma laboral que quiere aprobar el Gobierno

EL EJECUTIVO INTENSIFICA EL DIÁLOGO SOCIAL / El Gobierno endurece las sanciones a las empresas por fraude en la contratación temporal, y da una bonificación del 50% en las cotizaciones a las empresas que contraten trabajadores en ERTE sectorial.

M. Valverde, Madrid

El Gobierno planteó ayer una nueva propuesta de reforma laboral a la patronal y a los sindicatos con el objetivo de llegar a un acuerdo antes del 31 de diciembre. El Ejecutivo también pretende convencer a la Comisión Europea para que tras la reforma del mercado de trabajo y de las pensiones, España pueda recibir en la primavera del próximo año 12.000 millones de euros de los fondos europeos de recuperación y resiliencia frente al coronavirus.

Las propuestas más importantes del documento que presentó ayer el Ejecutivo a los agentes sociales, y al que ha tenido acceso EXPANSIÓN, son las siguientes:

- **Los contratos de formación sólo serán para trabajadores de hasta 30 años.** Bien es verdad que ese límite de edad no se aplicará a los estudiantes universitarios, ciclos de formación y especialización profesional. El contrato podrá durar entre tres meses y dos años.

- **El tiempo de trabajo del contrato formativo no podrá superar el 65% de la jornada laboral en el primer año.** Ni el 85% en el segundo año del trabajador en la empresa. También podrán hacerse contratos de formación de un trabajador con alternancia en varias empresas, siempre que estén vinculados con la formación del empleado. El Gobierno quiere evitar lo que ocurre ahora en muchas empresas: la utilización del trabajador con contrato de formación para hacer tareas y tener responsabilidades que no le corresponden y por un sueldo más bajo del que regula el convenio.

- **Durante el primer año, la retribución no podrá ser inferior al 60% de la fijada en convenio para el grupo profesional y el nivel retributivo.** Ni al 75% durante el segundo año. No obstante, la retribución del trabajador no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional (SMI), en proporción al tiempo de trabajo que haga el em-

pleado en formación. El SMI este año se encuentra en 965 euros al mes para una jornada a tiempo completo. Y, por catorce pagas, en 13.510 en un año. Salvo acuerdo en convenio, la duración del contrato de formación no podrá ser inferior a seis meses ni tampoco superior a un año, con un mes de prueba.

- **Sólo podrá haber dos tipos de contratos temporales, con alguna excepción como los ocasionales.** Se restringe el uso del contrato por circunstancias de la producción al incremento ocasional e imprevisible de la demanda. Dentro de este modelo, las empresas podrán hacer contratos por actividades ocasionales por un tiempo no superior a los cinco meses, ajustándose a la siguientes escala: las empresas con hasta cinco trabajadores sólo podrán hacer un contrato al año. Con 10 personas de plantilla, dos contratos. Las empresas con hasta 30 personas podrán hacer tres contratos de hasta cinco meses como máximo; y cinco contratos o el 8% de la plantilla, las sociedades que tengan hasta 100 personas. Hasta 500 trabajadores, Trabajo autorizará quince contratos o el 7% de la plantilla. A partir de ahí, las empresas más grandes podrán hacer en un año treinta contratos ocasionales o el 4% de la plantilla. Para las empresas del sector agrario, el número de contratos se aumenta en un 50%. El Gobierno advierte de que se convertirá automáticamente en indefinido el trabajador que supere los cinco meses con este tipo de contrato. Eso sí, el Ejecutivo ha retirado de la mesa su exigencia de limitar la contratación temporal de todas las empresas al 15% de la plantilla.

- **Contrato de sustitución, otro modelo de empleo temporal.** Se podrá utilizar la suplencia de una persona con derecho a la reserva del puesto de trabajo, como por ejemplo en la maternidad y la paternidad. O para sustituir a una persona de vacaciones anuales cuando se especifique el trabajador que es susti-



Las vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, con la vicepresidenta primera y ministra de Economía, Nadia Calviño.

El convenio sectorial regulará el salario y la duración de la jornada y rescita la prórroga indefinida del convenio

La reforma laboral restaura la prioridad del convenio sectorial en algunas de las condiciones sustanciales de las relaciones laborales. Por ejemplo, en el salario base y los complementos, la duración de la jornada y la adaptación de las modalidades de contratación. También tendrá prioridad el convenio sectorial sobre el de empresa en la retribución y en la duración del tiempo de descanso. De la misma manera, por regla general, si no hay acuerdo entre la empresa y los trabajadores el convenio

colectivo se mantendrá vigente. Incluso durante el procedimiento de mediación establecido en los acuerdos interconfederales, tanto en toda España como en las comunidades autónomas. Precisamente, con el objetivo de aumentar la protección de los trabajadores en los casos de contrataciones y subcontratas, los empleados de estas empresas se acogerán al del sector donde se encuentre la compañía principal. No obstante, la empresa contratista o

subcontratista podrá mantener sus convenios siempre que garantice los mismos derechos que el sector. En esta línea también, el Gobierno apuesta por el contrato fijo-discontinuo para aumentar los derechos de los trabajadores con más dificultades de estabilidad laboral. El Gobierno abre la puerta aquí a que las empresas de trabajo temporal puedan contratar a estas personas para ser cedidas a otras empresas. En Francia o Italia en las estadísticas son como indefinidos.

tuido y la causa.

- **El incumplimiento de la ley supondrá que el trabajador temporal se convierte en indefinido.** Por ejemplo, cuando el empresario no explique con toda claridad las causas del contrato temporal. También cuando el empleado no sea dado de alta en la Seguridad Social durante el periodo de prueba de un mes. En todo caso, la empresa deberá informar a sus trabajadores temporales de la existencia de vacantes en puestos de trabajo indefinidos.

- **Subirán las cuotas empresariales por cada trabajador temporal que la compañía**

dé de baja. La cotización empresarial a la Seguridad Social se incrementará por cada baja de trabajador temporal respecto al número de asalariados. El aumento de la cotización se aplicará en la cuota de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Hay que tener en cuenta que cada sector tiene una cuota diferente. No es lo mismo trabajar en una oficina que con sustancias peligrosas; en el sector de seguros, como vendedor, que en una obra. La media del recargo en el momento de dar de baja al trabajador está entre 24 y 26 euros.

- **Se endurecen las sancio-**

nes por fraude en la contratación temporal. El Gobierno aumenta la sanción a la empresa por infracción grave en el orden social por cometer fraude en la contratación temporal. No tanto por la cantidad, sino porque la Inspección de Trabajo considerará una infracción grave de la empresa cada trabajador en situación irregular en el contrato. Es decir, en el expediente no se incluirá a un grupo de empleados con fraude en la contratación temporal. Cada empleado en situación irregular será una sanción para la empresa. Por lo tanto, por cada infracción grave la sociedad será sancionada, en su

grado mínimo, con una multa de entre 1.000 y 2.000 euros. En su grado medio, la cuantía estará comprendida entre 2.001 y 5.000 euros. Y, en su grado máximo, entre 5.001 y 10.000 euros.

- **El mecanismo RED, que sustituye a los nuevos ERTE.** Es el modelo de flexibilidad interna en las empresas propuesto por el Gobierno a la patronal y a los sindicatos para intentar reducir los despidos. Sus líneas maestras son la exoneración de las cotizaciones sociales a las empresas por cada trabajador que esté con la jornada reducida o suspendida. Los empleados tam-

El Gobierno quiere convertir al contrato fijo discontinuo en el sustituto del empleo temporal

bién mantendrán las ventajas que tienen ahora en los actuales ERTE contra la crisis del coronavirus, cuya vigencia terminará en marzo.

• **Habrà un mecanismo RED cíclico y otro sectorial.** El primero responderá a una situación económica de crisis, y tendrá una duración máxima de un año. El segundo es para responder a los cambios que necesitan los trabajadores de las empresas para la evolución tecnológica y productiva del sector. Estos mecanismos tendrán una duración máxima de dos años. O, lo que es lo mismo, una duración inicial de un año con la posibilidad de dos prórrogas de seis meses.

• **Compromiso de empleo de las empresas a cambio de la exoneración de las cotizaciones sociales.** Una condición que el mecanismo RED hereda de los ERTE: las empresas no pueden despedir a ningún trabajador hasta seis meses después de terminado el mecanismo en el centro de trabajo donde la compañía hubiera suspendido el empleo o reducido la jornada. Las empresas también tendrán que comprometerse a dar formación a los trabajadores afectados por la suspensión del contrato o la reducción de jornada. Eso les reportará un incremento del crédito que concede el Gobierno a las empresas por dar formación a los trabajadores. En función del tamaño de la empresa, los créditos por trabajador serán los siguientes: 425 euros para las plantillas de hasta nueve personas, y 400 euros para las empresas de hasta 49 empleados. A partir de 50 empleados, los créditos serán de 320 euros por persona.

• **Beneficios para las empresas que contraten trabajadores con regulación temporal de empleo en el sector.** Las compañías que contraten a los empleados de otras empresas en crisis, o que tengan que hacer frente a los cambios tecnológicos y productivos, tendrán un descuento del 50% en la aportación empresarial a la Seguridad Social durante un período de seis meses. La nueva empresa deberá incorporar a esos trabajadores en un plazo máximo de un mes desde que fueron despedidos en la empresa de origen.

Tributación de la vivienda: cómo lidiar con el nuevo valor de referencia

Paloma Arnaiz

Desde que, hace ya algunas semanas, conociéramos las novedades legales que modificarán el sistema de tributación por la compra o herencia de un inmueble y que entrarán en vigor el próximo enero (cuya principal novedad es la creación del ya famoso “Valor de Referencia de Mercado”), los medios se han visto inundados por todo tipo de reacciones y análisis que, en muchos casos, auguran un “catastrozo” pensado para elevar de forma generalizada los impuestos. En este sentido, lo cierto es que, hasta que no se realice la publicación efectiva del valor de referencia asignado a cada uno de los inmuebles que componen el parque edificatorio español, no es posible asegurar este extremo. Que el impuesto suba o baje respecto de la situación normativa anterior dependerá de varios factores, como son la capacidad efectiva del Catastro para aproximar el valor de mercado (real) de los inmuebles con precisión, la diferencia que pueda existir entre dicho valor y el que, hasta ahora, habían venido calculando las administraciones autonómicas para proporcionar las conocidas como “valoraciones previas” y, por último, pero no por ello menos importante, la iniciativa del contribuyente para recurrir el impuesto haciendo uso de los medios a su alcance.

Hagamos un breve repaso sobre la esencia de los cambios que se avecinan. Hasta la fecha, la normativa de los impuestos de Sucesiones, Donaciones y Transmisiones Patrimoniales indicaba, de forma sucinta, que la base imponible del impuesto sería “el valor real del bien transmitido”. Esto, en la práctica, significaba que el impuesto se calculaba a partir del valor declarado por el contribuyente en la escritura pública (lo que se conoce como “método de estimación directa de la base imponible”, regulado en el artículo 51 de la Ley General Tributaria).

Por su parte, las administraciones autonómicas están obligadas a contar con un sistema de valoración previa a la adquisición o transmisión, de manera que la Administración debe ser capaz de informar al interesado que lo solicite sobre el valor que considera que tienen los inmuebles que van a ser objeto de compraventa, donación o transmisión. Así, en el caso de que el contribuyente declarase en la escritura un valor que igualase o superase la valoración previa informada por la Administración, podía tener la garantía de que Hacienda no entraría a realizar procedimiento alguno de comprobación de valores.

Si, en cambio, el valor declarado se encontraba por debajo del valor previo calculado por la Administración, se po-



dían poner en marcha varios métodos posibles de comprobación del valor, entre los cuales destaca la realización de un dictamen de peritos (es decir, la elaboración de un informe de valoración) por parte de Hacienda. Por tanto, la carga de la prueba recaía siempre en la Administración, que debía encargarse de demostrar que el valor indicado por el contribuyente no correspondía al “valor real” del bien. El gran inconveniente de este sistema ha sido que, de forma implacable y sistemática, la justicia ha venido rechazando las valoraciones alternativas realizadas por la Administración, alegando —esencialmente— la falta de un requisito básico: la individualidad de la valoración. Así, la Justicia considera que una valoración adecuada necesita apoyarse en unas comprobaciones singularizadas, estar suficientemente motivada y técnicamente argumentada, y haberse elaborado a partir de una inspección presencial del inmueble por parte de un perito de Hacienda; sin embargo, esta última comprobación rara vez se materializaba.

Base imponible

Para tratar de paliar este problema, las reglas del juego se invierten a partir de enero de 2022: la base imponible del impuesto será siempre el mayor entre el valor declarado y el nuevo valor de referencia calculado por la Dirección General del Catastro (este último, por cierto, nada tiene que ver con el valor catastral, el cual seguirá existiendo y operando para sus propios fines —entre otras cosas, es el que se toma como base imponible para el cálculo del IBI—. Así, si el contribuyente no está de acuerdo con el valor de referencia

asignado a su inmueble, deberá ser él quien recurra el impuesto y presente las pruebas que acrediten el valor real.

Sin duda, esta es una mala noticia para el contribuyente, toda vez que ahora es él quien ostenta la carga (y el coste) de la prueba; no obstante, el lado positivo de la cuestión es que la metodología por la que va a ser obtenido el valor de referencia mantiene similitudes inconvenientes a los que la justicia había señalado hasta ahora sobre otras valoraciones administrativas.

Sistema de cálculo

El sistema de cálculo del valor de referencia que ha diseñado la Dirección General del Catastro consta, resumidamente, de las siguientes fases: en primer lugar, se dividirá todo el mapa de España en “ámbitos territoriales homogéneos” (zonas geográficas en las que las edificaciones son más o menos similares en tipología y valor); a continuación, se definirá para cada uno de dichos ámbitos cuál es el “producto inmobiliario típico”, es decir, la vivienda de características medias de esa zona (por ejemplo, un piso de 100 metros cuadrados, de 40 años de antigüedad, calidad media y estado de conservación bueno); posteriormente, se realizará un estudio de mercado con la información de las compraventas efectuadas en esa zona en los últimos meses, y se asignará a dicho “producto típico” un valor medio; finalmente, se comparará ese producto típico con cada una de las viviendas del ámbito y se aplicarán una serie de reglas y operaciones que, teniendo en cuenta las diferencias entre ambos inmuebles, servirán para corregir o “adaptar” el valor medio a cada una de

las viviendas particulares del ámbito. El último paso será aplicar una minoración del 10% sobre el valor obtenido, por criterio de prudencia.

Se trata este, por tanto, de un método de valoración generalista, que, además de seguir soslayando la necesidad de realizar una inspección presencial del inmueble (motivo por el que los tribunales han empezado a tumbarlo en lugares como Castilla-La Mancha, donde se puso en marcha la prueba piloto), no implica la realización de un estudio de mercado individualizado para cada inmueble valorado, sino que aprovecha un único estudio de mercado (el realizado para valorar el “producto típico”) para obtener el valor de todos y cada uno de los inmuebles del ámbito. Los contribuyentes deben saber que cuentan con la posibilidad de recurrir el impuesto mediante la aportación de una valoración profesional realizada por una sociedad de tasación, un trabajo individualizado y exhaustivo que se apoyará, ineludiblemente, en la realización de una visita del inmueble para conocer sus características actualizadas y reales.

Inspección

La inspección física de los inmuebles que llevan a cabo las sociedades de tasación es considerada un paso imprescindible para obtener un valor verdaderamente ajustado, ya que permite realizar comprobaciones tales como la superficie real de la vivienda (que, en ocasiones, puede no coincidir ni con la registrada ni con la que consta en el Catastro), sus calidades constructivas, su estado de conservación, la existencia de determinados servicios y características (ascensor, calidad de las zonas comunes, equipamientos deportivos, etc.) y, en especial, comprobaciones sobre aspectos que pueden afectar sustancialmente al valor de mercado, como son el cumplimiento de la normativa urbanística o los posibles problemas de habitabilidad y seguridad física del inmueble.

A partir de los datos actualizados obtenidos en la inspección, la sociedad de tasación obtendrá el valor de mercado del inmueble mediante la elaboración de un estudio de mercado individualizado, que consiste en la búsqueda y comparación de ofertas y transacciones recientes de inmuebles de similares características a la que se valora. Todo esto, en definitiva, ayuda a cumplir con los requisitos de singularidad e individualidad de la valoración que exige la justicia.

Como se indicaba al inicio, está por ver si el efecto práctico de la aplicación del valor de referencia se traduce en impuestos más altos o no; lo que es seguro es que los contribuyentes necesitarán, más que nunca, estar informados para defender sus derechos —y sus bolsillos—.

Secretaría General de la Asociación Española de Análisis de Valor