

## NOVEDADES LABORALES 2010

Como en ejercicios anteriores, nuestro despacho ha elaborado un “informe” en el que se analizan de forma resumida las novedades legislativas de carácter “socio-laboral” que entran en vigor coincidiendo con el inicio del año 2010.

### 1.-) ACTUALIZACIÓN DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL DE TRABAJADORES POR CUENTA AJENA.

**1.1) Bases máximas de cotización.-** El tope máximo de las bases de cotización para 2010, cualquiera que sea la categoría profesional y el grupo de cotización, será de **3.198,00 € mensuales** o de **38.376,00 € anuales**. Ello comporta un incremento aproximado del **1%**, con respecto a las bases máximas de cotización del año 2009.

BASE MÁXIMA DE COTIZACIÓN PARA 2010	
Mensual	Anual
3.198,00 €	38.376,00 €

Así por tanto, y a título de referencia, el coste máximo de cotización para el año 2010 de un trabajador, con contrato indefinido, un salario anual de al menos 38.376€ (por ejemplo un vendedor senior de un concesionario de vehículos), será de **988,18 € mensuales, ó 11.858,18 € anuales**. En resumen, este año 2010 el coste máximo de cotización a la Seguridad Social con cargo a la empresa se encuentra muy próximo a los 1.000€/mensuales.

**1.2) Bases mínimas de cotización.-** Como en años anteriores, las bases mínimas en 2010 se incrementarán, en cada grupo de cotización, en el mismo porcentaje de subida que experimente el Salario Mínimo Interprofesional para dicho año,

remitiéndonos por tanto a lo comentado en el presente informe en el apartado segundo que exponemos más adelante.

Como novedad, en los presupuestos para 2010 no se determina un importe concreto en cuanto a la base mínima para los empleados de hogar, procediendo a homogeneizar el sistema y disponer una remisión general a la equivalencia con la base mínima vigente en el Régimen General.

**1.3) Reducción de la cotización por accidentes de trabajo y enfermedad profesional.-** Se mantiene el sistema de tarifas en función de la correspondiente actividad económica que desarrolle la empresa en combinación con la ocupación o situación del trabajador. Sin embargo, se produce una leve disminución (aproximadamente del 0,5% según los casos) en la mayoría de los tipos de cotización correspondientes a las tarifas de actividades de las empresas, lo que producirá un pequeño ahorro empresarial en las cotizaciones por accidentes de trabajo.

La novedad importante en este capítulo para el 2010 es la eliminación del tipo de cotización establecido en años anteriores para las situaciones de baja médica del trabajador. Se determina para 2010 que la cotización empresarial por los trabajadores de baja médica vendrá establecida por el tipo correspondiente a la actividad de la empresa, lo que supondrá un incremento de costes para un gran número de empresas que tienen un tipo de cotización por dicha contingencia superior al 1,20%.

Adicionalmente a lo anterior, se elimina para 2010 la diferenciación de cotización establecida con anterioridad para los trabajadores que se deban desplazar habitualmente durante su jornada laboral, pasando a cotizar en función a la tarifa correspondiente a la actividad de la empresa.

## 2.-) SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA EL AÑO 2010.

El salario mínimo interprofesional (en adelante SMI) queda fijado en **21,11 euros/día o 633,30 euros/mes**, no pudiendo ser inferior en ningún caso a **8.866,20 euros anuales**, lo cual supone un incremento del 1,5% por ciento con respecto al SMI fijado para el 2009, al quedar establecida dicha cuantía a través del Real Decreto 2030/2009 publicado en el BOE el 31 de diciembre de 2009.

En consecuencia, como indicamos en el apartado 1.2 anterior, la base mínima de cotización para 2010 experimentará un incremento del 1,5% por ciento respecto al importe correspondiente a dicha base para 2009, si bien dicha información se confirmará en los próximos días mediante la publicación de la orden TAS correspondiente en este mes de enero.

## 3.-) PROGRAMA DE BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN PARA EL AÑO 2010.

En los presupuestos para 2010, como viene ocurriendo desde 2007, no se establece mención alguna al detallado programa de bonificaciones a la contratación que recogían anteriormente los presupuestos de cada año, estando recogido dicho programa en la actualidad en la Ley 43/2006 para la mejora y crecimiento del empleo.

Pero, como han venido denunciando distintos organismos y organizaciones, el sistema de bonificaciones a la contratación existente en la actualidad no se adapta a las necesidades del mercado, habida cuenta que es una herramienta que no ha demostrado la eficacia que se esperaba de ella, por lo que es criticable que no se haya aprovechado esta oportunidad para introducir las correcciones que la realidad de la contratación laboral exige.

No obstante lo anterior, el 31 de diciembre de 2009 se ha publicado la Ley 27/2009 de medidas urgentes

para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas, conteniendo dicha norma algunas medidas y compromisos sobre cambios en las bonificaciones a la contratación dentro de un nuevo Programa de Fomento del Empleo, así como la ratificación en formato de Ley de las medidas introducidas por el Gobierno en este sentido en marzo de 2009.

Dentro de las ratificaciones y novedades introducidas se encuentran, entre otras, medidas de mantenimiento de empleo en supuestos de regulación temporal de empleo (ERE), es decir, expedientes colectivos de suspensión de los contratos con devengo de prestaciones por desempleo para los trabajadores afectados por la suspensión de sus contratos de trabajo.

Sin embargo, entendemos necesario recordar seguidamente, por resultar con gran trascendencia práctica para las empresas, las medidas que contiene la citada Ley 27/2009 y que persiguen incentivar el empleo de las personas desempleadas a través de la ratificación y/o ampliación de los plazos de aplicación de las medidas introducidas por el Gobierno en marzo de 2009.

En este sentido, la mayor novedad consiste en que se amplía hasta el 31 de diciembre de 2010 el plazo para que las **empresas puedan bonificarse hasta el 100 por cien de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes** y que correspondan a nuevas contrataciones laborales, recordando a continuación la esencia de los requisitos de este tipo de bonificación:

- Que la **contratación** laboral objeto de la bonificación sea **por tiempo indefinido** y se **formalice entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2010 con un trabajador desempleado beneficiario de prestación o subsidio por desempleo**.



- En el momento de la contratación, el trabajador deberá haber percibido la prestación durante, al menos, tres meses.

- El empresario deberá comprometerse a mantener el contrato durante al menos un año.

- La cuantía total de la bonificación quedará fijada en el momento de la contratación, para lo cual el trabajador deberá obtener un certificado del Servicio Público de Empleo sobre el importe de la prestación o subsidio a percibir por el mismo.

- Si el contrato es a tiempo parcial, la bonificación se reduce en la misma proporción.

- Si el contrato es fijo discontinuo, la bonificación sólo será de aplicación a los periodos de ocupación del trabajador.

- El **límite máximo de bonificación** por parte de la empresa será un **importe equivalente a la cuantía bruta de la prestación o subsidio que tuviera pendiente de percibir el trabajador**, sin que en ningún momento se puedan superar **los 3 años de bonificación** desde el inicio de la relación laboral.

Como curiosidad, la propia norma publicada a “última hora” (BOE 31 de diciembre) reconoce que es necesaria la elaboración de un nuevo Programa de Fomento de Empleo integral que reduzca **la complejidad** del actual sistema de bonificaciones, así como establece una serie de compromisos para la elaboración de dicho programa. Deseamos que el futuro “Programa de Fomento de Empleo” introduzca medidas que fomenten efectivamente la contratación laboral en España, a la vez que simplifique la intrincada oferta de ayudas y bonificaciones a la contratación laboral a la que se tienen que enfrentar las empresas que operan en España.

#### **4.-) ACTUALIZACIÓN DE LAS PENSIONES PÚBLICAS Y SU INCIDENCIA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**

Los presupuestos de 2010 establecen una subida de las **pensiones mínimas** que **oscila aproximadamente entre un 2% y un 5%**, dependiendo de la clase de pensión a la que nos refiramos.

Igualmente, los presupuestos de 2010 establecen que la **pensión mensual máxima** para dicho ejercicio será de **2.466,20 € mensuales** o de **34.526,80 € anuales**.

Por último, creemos conveniente destacar que dichos presupuestos de 2010 establecen que **la revalorización de las pensiones** contributivas será del **1%**, salvo los incrementos indicados más arriba.

Pues bien, el porcentaje de revalorización de las pensiones se ha convertido en el inesperado protagonista de la negociación colectiva. Y ello es así porque en los presupuestos, como ha ocurrido en años anteriores, no se incluye de forma expresa ninguna mención al Índice de Precios del Consumo (IPC), cuestión relevante y a tener en cuenta de cara a la negociación de los convenios colectivos de aplicación en las empresas, ya que en la mayoría de los mismos se establecen actualizaciones salariales en función de la previsión que realice el Gobierno para dicho indicador (IPC) y/o la evolución del mismo. La redacción de dichas cláusulas de actualización automática de las retribuciones pactadas en los convenios colectivos ha llevado recientemente a algunos órganos de la jurisdicción laboral a determinar, de forma indirecta, que la previsión establecida por el Gobierno, para dicho indicador, es la determinada por el incremento que fije el mismo para las Pensiones Públicas.

Esta polémica entre organizaciones sindicales y patronales ha evidenciado, una vez más, la necesidad de modificar el marco legal de la negociación colectiva, a la vez que una llamada de atención a las personas que negocian los convenios colectivos para que adapten las vetustas cláusulas de un buen número de nuestros convenios colectivos a la realidad económica cambiante en la que vivimos, que ha pasado de una situación de inflación descontrolada a otra de “cuasi-deflación”.

## 5.-) PLUS DE TRANSPORTE EXENTO DE COTIZACIÓN E INDICADOR PÚBLICO DE RENTAS DE EFECTOS MÚLTIPLES (IPREM)

Los presupuestos de 2010 fijan las siguientes cuantías en concepto de I.P.R.E.M.:

- El IPREM diario 17,75 €
- El IPREM mensual 532,51 €
- El IPREM anual 6.390,13 €

En concordancia con el resto de subidas que hemos analizado, se produce un incremento del **1%** con respecto al IPREM del año 2009, quedando en **106,50 euros mensuales** la cantidad exenta de cotización para **pluses como el de transporte** y el **de quebranto de moneda**, al suponer dichas cuantías el 20 por ciento del IPREM.

## 6.-) MODIFICACIÓN CÁLCULO PRESTACIÓN ECONÓMICA POR INCAPACIDAD TEMPORAL Y MATERNIDAD.

Hasta la fecha, la base de cotización a través de la cual se determinaba la cuantía económica a percibir en situación de incapacidad temporal (enfermedad) y maternidad correspondía, según la Ley General de la Seguridad Social, a “la del mes inmediatamente

*anterior a la baja*”, lo que implicaba en estrictos términos que una baja de este tipo que se producía a mitad de mes debía calcularse en función a las cotizaciones parciales realizadas en dos meses distintos. Sin embargo, la práctica habitual de las empresas al informar las bajas de este tipo, era indicar la base de cotización del mes previo al mes en el que se producía la misma.

Pues bien, a partir de este año 2010 se ha adecuado la legislación a la práctica habitual de las empresas, al recoger expresamente la Ley que la base reguladora en este tipo de situaciones será la del “*mes previo al del hecho causante*”.

## 7.-) EXENCIÓN DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO COLECTIVO O INDIVIDUAL POR CAUSAS OBJETIVAS.

La Ley 27/2009 publicada en el BOE el pasado 31 de diciembre de 2009 ha introducido una novedad con gran impacto en empresas y trabajadores, consistente en equiparar la exención fiscal de los despidos improcedentes a las indemnizaciones por ERE (despidos colectivos) y por despidos individuales que se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor.

Esta medida supone que estén exentas en el I.R.P.F. las indemnizaciones por ERE o despido individual en los casos anteriores hasta 45 días por año de servicio con un tope de 42 mensualidades, en vez de los 20 días por año de servicio con un tope de 12 mensualidades que regulaba con anterioridad la normativa.

Por tanto, con este importante cambio legislativo, se pone fin a una diferencia de trato tributario que no tenía lógica, por cuanto en la práctica la mayor parte de los despidos colectivos (ERE) y despidos objetivos individuales, que finalizan con acuerdo entre la empresa y los trabajadores, estipulan

indemnizaciones muy superiores al mínimo legal de 20 días de salario por año de servicio (y hasta un máximo de 12 mensualidades), que fija la normativa laboral (art. 51 del Estatuto de los Trabajadores), lo que obligaba a los empleados a que, además de perder su empleo, tributaran por la indemnización que la empresa acordaba con ellos por la extinción de sus contratos de trabajo, en exceso sobre los 20 días de salario por año de servicio antes indicados.

Debe destacarse que esta ampliación de la exención tributaria es igualmente de aplicación a los despidos individuales por causas objetivas (art. 52 c del Estatuto de los Trabajadores).

Además, la propia norma establece que ésta medida que incrementa la exención tributaria de determinadas indemnizaciones por despido, es retroactiva al 6 de marzo de 2009. Esta retroactividad puede generar, por un lado, tensiones entre empresas y trabajadores que hayan acordado a partir del 6 de marzo de 2009 pactos indemnizatorios en las condiciones anteriores pero que no hayan reflejado con la suficiente claridad los términos de dichos acuerdos en esta materia.

Por otro lado, las empresas tendrán que regularizar de forma urgente las retenciones de este tipo practicadas a lo largo del año, habida cuenta que este mes de enero de 2010 se produce el cierre del ejercicio 2009 y las empresas deben presentar la última liquidación de retenciones del año 2009.

## **8.-) OTRAS NOVEDADES EN TRIBUTACIÓN QUE TIENEN INCIDENCIA LABORAL**

**8.1) Reducción por obtención de rendimientos de trabajo.-** Se mantienen fijas las mismas minoraciones y deducciones existentes en 2009, incluidas el mínimo personal y familiar.

**8.2) Desaparece en 2010 la deducción de 400 € por obtención de rendimientos de trabajo para la mayoría de trabajadores,** deducción que se ha venido aplicando en la retención de las retribuciones salariales. Sin embargo, sigue manteniéndose parcialmente la deducción de los 400 € para rentas inferiores a 12.000 € anuales e íntegramente para rentas de 8.000 € anuales, lo cual tendrá poca incidencia práctica.

**8.3) Rebaja del límite de obligación de declarar.-** Se rebaja el límite a partir del cual están obligados a declarar los trabajadores que hayan recibido rentas de dos o más pagadores, pasando éste de 11.200 € a constituirse en 10.200 €.

**8.4) Ampliación del límite de exención en las prestaciones de desempleo cobradas en pago único.-** La exención pasa de 12.020 € a 15.500 €.

## **9.-) PRESTACIÓN DE DESEMPLEO PARA LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS**

Recientemente el Consejo de Ministros ha aprobado el anteproyecto de Ley que regula la protección por desempleo de los Trabajadores Autónomos, dando cumplimiento al mandato que desde el año 2007 contiene el Estatuto del Trabajador Autónomo.

Según dicha norma, cuya fecha de entrada en vigor se encuentra pendiente de concretar, tendrán derecho a prestación por desempleo los trabajadores autónomos que cesen en su actividad de manera involuntaria y coticen por accidentes de trabajo y enfermedad profesional, debiendo tener cubiertos un mínimo de doce meses de cotización continuados e inmediatamente anteriores al cese de actividad.

La prestación no será menor de 583,38 € mensuales ni superior a 1.383,90 € mensuales, constituyendo su





cuantía exacta el importe resultante de aplicar el 70% a la base de cotización por la que el autónomo haya cotizado en los 12 meses anteriores al cese de su actividad.

La duración de la prestación será de entre dos y seis meses (hasta nueve meses en caso de mayores de 60 años) en función a los periodos cotizados dentro de los 36 meses anteriores al cese por actividad, debiendo ser al menos 12 meses continuados e inmediatamente anteriores al cese.

En principio, el tipo de cotización establecido es del 1,5% de la base ó del 1% en la cotización por la incapacidad temporal, lo que supone que en la base mínima de cotización (841,40 € mensuales para 2010) la cotización mensual para la prestación por desempleo será de 12,62 € (para el tipo del 1,5%) o de 8,41 € (para el tipo del 1%).