

MADRID

Castellana, 216
28046 Madrid
Tel.: (34) 91 582 91 00

BARCELONA

Diagonal, 640 bis
08017 Barcelona
Tel.: (34) 93 415 74 00

BILBAO

Alameda Recalde, 36
48009 Bilbao
Tel.: (34) 94 415 70 15

MÁLAGA

Marqués de Larios, 3
29015 Málaga
Tel.: (34) 952 12 00 51

VALENCIA

Gran Vía Marqués del
Turia, 49
46005 Valencia
Tel.: (34) 96 351 38 35

VIGO

Colón, 36
36201 Vigo
Tel.: (34) 986 44 33 80

BRUSELAS

Avenue Louise, 267
1050 Bruselas
Tel.: (322) 231 12 20

LONDRES

Five Kings House
1 Queen Street Place
EC 4R 1QS Londres
Tel.: +44 (0) 20 7329 5407

LISBOA

Avenida da Liberdade, 131
1250 Lisboa

Ley de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas

Departamento de Derecho Laboral de Gómez-Acebo & Pombo.

El 1 de Enero de 2010 ha entrado en vigor la Ley 27/2009, de 30 de Diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas, cuyo antecedente próximo fue el Real Decreto-Ley 2/2009, de 6 de Marzo.

Una de sus novedades más destacable es la equiparación del tratamiento fiscal de las indemnizaciones percibidas como consecuencia de un Despido Colectivo (Expediente de Regulación de Empleo) y aquellas derivadas de un despido individual. En efecto, hasta la publicación de esta Ley el trato entre unas y otras era del todo desigual, pues mientras en el despido individual la totalidad de la indemnización percibida, siempre que ésta no superara los 45 días de salario por año de servicio con el tope de 42 mensualidades, estaba exenta de retención, en los supuestos de indemnizaciones derivadas de un Expediente de Regulación de Empleo, toda aquella cantidad percibida superior a los 20 días de salario por año de servicio, con el tope de una anualidad, se encontraba sujeto al Impuesto de las Personas Físicas. No hace falta decir, las dificultades que dicho tratamiento añadía a los ya de por sí complicados Expedientes de Regulación de Empleo. Por fin alguien ha puesto sentido común y desaparece una desigualdad histórica.

Esta nota pretende resumir las medidas más relevantes y de más amplia proyección que recoge esa norma.

1. Medidas de mantenimiento del empleo

• **Bonificación en la cotización empresarial a la Seguridad Social en regulaciones temporales de empleo**

o **Situación de base:** empresas que cuenten con trabajadores en suspensión de contrato o reducción temporal de jornada autorizadas en ERE o por el trámite concursal, en su caso, mediante solicitudes presentadas entre el 01.10.2008 y el 31.12.2010, ambos inclusive.

o **Medida:** bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondientes a dichos trabajadores, de aplicación automática en los correspondientes documentos de cotización.

o **Duración:** coincidente con la situación de desempleo de esos trabajadores, con un máximo de 240 días para cada uno de ellos.

o **Requisitos:** que la empresa se comprometa a mantener en el empleo a los trabajadores afectados durante al menos un año con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción autorizada; de incumplir este compromiso, la empresa deberá reintegrar las bonificaciones aplicadas a los trabajadores cesantes, sin perjuicio de las posibles sanciones establecidas en la LISOS.

• **Modificación de la regulación del Convenio Especial de Seguridad Social a suscribir en determinados ERE's**

o **Situación de base:** la del artículo 51.15 LET (mayores de 55 años de edad en ERE's extintivos).

o **Duración:** las cotizaciones abarcarán el período comprendido entre la fecha en que se produzca el cese en el trabajo o, en su caso, el de la obligación de cotizar, por extinción de la prestación contributiva por desempleo, y la fecha en que el trabajador cumpla 65 años.

o **Reparto:** las cotizaciones serán por cuenta de la empresa hasta que el trabajador cumpla 61 años; de ahí en adelante, correrán del exclusivo cargo del trabajador, siendo obligatorias para el mismo hasta que cumpla 65 años o acceda a la pensión por jubilación anticipada.

o **Ingreso:** en el caso de la empresa, podrá hacerse de una sola vez (dentro del mes siguiente al de notificación de su importe) o de forma fraccionada, garantizándose el pago mediante aval solidario o sustitución de aquella por una entidad financiera o aseguradora.

o **Reintegro:** la empresa tendrá derecho al reintegro de las cuotas por ella ingresadas correspondientes al período posterior al fallecimiento o declaración de incapacidad permanente del trabajador.

o **Aplicación especial:** si durante el período de cotización a cargo de la empresa el trabajador realizara actividades por las que se deba cotizar a la Seguridad Social, las cuotas coincidentes ingresadas por aquella se aplicarán al pago del Convenio Especial durante el período a cargo del trabajador, sin perjuicio de su reintegro a la empresa, si existiera remanente a la fecha de jubilación de aquél.

2. Medidas de protección de las personas desempleadas

• Reposición del derecho a la prestación por desempleo

o **Por posterior cese:** cuando se autorice a una empresa, en virtud de ERE o procedimiento concursal, a suspender contratos de trabajo o a reducir el número de días u horas de trabajo, y posteriormente se le autorice por las mismas vías la extinción de contratos de trabajo, o se extinga alguno de éstos por despido objetivo al amparo del artículo 52.c) LET, los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición de la prestación por desempleo consumida.

o **Duración:** el mismo número de días que los trabajadores ya hubieran percibido el desempleo (total o parcial) durante la primera medida, con un máximo de 120 días para cada uno de ellos.

o **Requisitos:** a) que la resolución administrativa o judicial que autorice la suspensión de contratos o la reducción de jornada se haya producido entre el 01.10.2008 y el 31.12.2010, ambos inclusive; b) que el despido objetivo o la resolución administrativa o judicial que autorice la posterior extinción se produzcan entre el 08.03.2009 y el 31.12.2012, ambos inclusive.

o **Por prórroga de la regulación temporal:** cuando se autorice a una empresa, en virtud de ERE o procedimiento concursal, a suspender contratos de trabajo o a reducir el número de días u horas de trabajo, y posteriormente se le autorice por las mismas vías otra reducción de jornada o suspensión de contratos, los trabajadores afectados que hayan agotado la prestación por desempleo y no hayan generado un nuevo derecho a prestación contributiva tendrán derecho a la reposición de la prestación por desempleo consumida.

o **Duración:** el mismo número de días que los trabajadores hubieran percibido el desempleo (total o parcial) durante la

primera medida, con un máximo de 90 días para cada uno de ellos.

o **Requisitos:** a) que la resolución administrativa o judicial que autorice la anterior suspensión de contratos o reducción de jornada se produzca entre el 01.10.2008 y el 31.12.2010, ambos inclusive; b) que la resolución administrativa o judicial que autorice la posterior suspensión o reducción se produzca entre el 08.03.2009 y el 31.12.2010, ambos inclusive.

• **Eliminación del período de espera para ser beneficiario del subsidio por desempleo**

o A los desempleados que reúnan los requisitos establecidos para el acceso a dicho subsidio, no se les exigirá figurar inscritos como demandantes de empleo durante el plazo de espera de un mes, siempre que las situaciones protegidas por el subsidio se produzcan entre el 08.03.2009 y el 31.12.2010, ambos inclusive.

3. Medidas de fomento del empleo

• **Bonificaciones por la contratación indefinida de trabajadores beneficiarios de las prestaciones por desempleo**

o **Situación de base:** empresas que contraten indefinidamente (hasta el 31.12.2010, inclusive) a trabajadores beneficiarios de la prestación o el subsidio por desempleo, utilizando el modelo oficial de contrato facilitado por el SPEE.

o **Medida:** bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondientes a dichos trabajadores, de aplicación automática en los correspondientes documentos de cotización.

o **Duración:** hasta que la cuantía de la bonificación alcance un importe equivalente a la cuantía bruta de la prestación, subsidio o renta activa de inserción que el desempleado tuviera aún pendiente de percibir en la fecha de inicio de la relación laboral, sin que en ningún caso la bonificación pueda superar los 3 años de duración.

o **Requisitos:** a) en el caso de beneficiarios de la prestación contributiva por desempleo, que se haya percibido la misma durante un mínimo de 3 meses en el momento de la contratación; b) en todo caso, que la empresa se comprometa a mantener en el empleo a los trabajadores afectados durante al menos un año con posterioridad a la fecha de inicio de la relación laboral; de incumplir este compromiso, la empresa deberá reintegrar las bonificaciones aplicadas a los trabajadores cesantes, sin perjuicio de las posibles sanciones establecidas en la LISOS.

• **Impulso de los contratos indefinidos a tiempo parcial**

o **Situación de base:** empresas que contraten indefinidamente a tiempo parcial (incluida la modalidad de fijo discontinuo) a trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, incluidos aquéllos que estén trabajando en otra empresa con un contrato a tiempo parcial, siempre que su jornada de trabajo sea inferior a un tercio de la de un trabajador a tiempo completo comparable.

o **Medida:** la bonificación resultará de aplicar a las previstas un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato, al que se le sumarán 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el 100% de la cuantía prevista.

4. Fiscalidad de las indemnizaciones

Se equipara la fiscalidad de la indemnización por extinción de contrato derivada de

un ERE, o de un despido objetivo por amortización del puesto de trabajo, a la del despido improcedente.

Para ello, se modifica la letra e) del artículo 7 de la Ley del IRPF, estableciéndose que en los supuestos de despido o cese consecuencia de un ERE (tramitado de conformidad con lo dispuesto legalmente y aprobado por la autoridad competente), o producidos por la causa prevista en el artículo 52.c) LET (extinción del contrato por la necesidad objetivamente acreditada de amortizar el puesto de trabajo), siempre que, en ambos casos, se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o a fuerza mayor, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en la LET para el despido improcedente (esto es, 45 días de salario por año de servicio, con un máximo de 42 mensualidades).

Dicha exención fiscal será de aplicación a los despidos derivados de los ERE's aprobados a partir del 08.03.2009, así como a los despidos objetivos citados producidos desde esa fecha.