

# Las últimas modificaciones laborales, una de cal y otra de arena en materia de cotización social

Continúa la reforma de la legislación laboral con el encarecimiento de las cotizaciones sociales

En las postrimerías del pasado año, con 'premeditada' sorpresa, se aprobaba y publicaba el Real Decreto-ley 16/2013, con el llamativo rótulo "medidas para favorecer la con-

tratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores", que disparaba los costes empresariales para 2014 al considerar cotizables a la Seguridad Social pagos extrasalariales

hasta la fecha exentos. Dos meses más tarde se ha publicado el Real Decreto-ley 3/2014, de medidas para fomento del empleo, creando una tarifa plana para la contratación indefinida.



CARLOS SEDANO

ASESOR LABORAL DE CEHAT

En el saciado mortero de la reforma del mercado de trabajo se han añadido, por el momento, dos nuevos compuestos, el primero de los decretos leyes citados al que denominó la 'arena', material abundante que afecta a prácticamente todas las empresas, y 'la cal' (el segundo decreto ley), material más noble y escaso, que favorecerá sólo a algunas empresas, que tendrán que hacer muchos malabarismos para optimizar su correcta aplicación, y al que me referiré en el siguiente artículo.

Las medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores (RDL 16/2013), contienen una disposición final tercera, que le da una nueva redacción al artículo 109 de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, LGSS), que es el que regula los conceptos computables en la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, donde también se establece aquellos que no formarán parte de dicha base, donde conceptos tradicionalmente exentos de cotización se han pasado al bando contrario encareciendo directamente y sin contrapartida empresarial alguna el coste laboral unitario, lo que obligará a tener que compensarlo con el correspondiente aumento de productividad para no desequilibrar la competitividad de las empresas y no tener que repercutirlo en los precios, ejercicio nada cómodo pues afecta incluso al poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores.

Así, los pluses de transporte y distancia, para ir y volver del centro de trabajo al domicilio residencial del trabajador, las mejoras de las prestaciones de Seguridad Social, salvo las correspondientes a la incapacidad temporal -situación de enfermedad o accidente- (seguros de invalidez; ayudas familiares; primas de seguro de accidente de trabajo o enfermedad común, tanto del cónyuge como de los descendientes; percepciones por matrimonio; indemnizaciones por fallecimiento no previstas en convenio colectivo

y lo que supere la misma, en su caso), la totalidad de los gastos de mantención y estancia generados en el mismo municipio del lugar de trabajo habitual del trabajador (vales comidas, dietas...), entrega de productos a precios rebajados (realizados en cantinas, comedores, economatos...), contribuciones por planes de pensiones y sistemas alternativos, entrega de acciones o participaciones de la empresa, entre otros, han pasado a formar parte de la base de cotización a la Seguridad Social, lo que a decir de expertos y en términos generales ha supuesto un aumento de entre el 5 y el 8 por 100 de la masa salarial para las empresas y unos 1.000 millones extra de recaudación para la caja de la Seguridad Social.

Esta es la segunda vuelta de tuerca, pues ya el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, dio otro "tuercazo" al incluir en la base de cotización las cantidades abonadas en concepto de quebranto de moneda y los pagos por desgastes de útiles o herramientas y adquisición de prendas de trabajo, tan comunes en hostelería, cambio que pasó un tanto inadvertido pero que supuso también un sensible aumento de los costes laborales unitarios a mitad del ejercicio 2012.

Y hemos de estar ojo avizor, pues el nuevo artículo 109 LGSS, incluye un apartado que establecerá que los empresarios deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social en cada periodo de liquidación el importe de todos los conceptos retributivos abonados a sus trabajadores, con independencia de su inclusión o no en la base de cotización a la Seguridad Social y aunque resulten de aplicación bases únicas, con lo que la Seguridad Social tendrá todos los datos salariales y resolverá caso a caso lo que es o no cotizable, con lo que cumpliendo a rajatabla la norma poca o ninguna escapatatoria habrá.

En esta segunda ocasión, pese a la entrada en vigor de la norma que casualmente fue el mismo día del sorteo de la lotería de navidad, 22 de diciembre, los empresarios si se enfrentaron al Gobierno, quizá con algún retraso, pues las primeras declaraciones con cierto ímpetu se dieron el 15 de enero, cuando se hicieron cálculos del impacto del nuevo coste, más el reciente aumento de las bases máximas de cotización en los Presupuestos Generales del Estado para 2014, añadiendo ello a la incumplida promesa electoral de bajar un punto las cotizaciones sociales en 2013 y otro en 2014, y exigieron la retirada

del decreto ley, cosa que no se ha producido, pues se convalidó por el Congreso de los Diputados el 22 de enero pasado (BOE del 28), y lo más que se ha conseguido hasta la fecha es una mini moratoria para ingresar la liquidación que corresponde a los nuevos conceptos cotizables desde el 22 de diciembre de 2013 a 31 de marzo de 2014, sin aplicación de recargo o interés alguno, hasta el 31 de mayo de 2014, pero nada más, así que, a pagar hermanos.

Parece ser que en el desarrollo reglamentario que está elaboran-

conceptos económicos que se habían establecido y negociado bajo unos parámetros haciendo una estimación y previsión de coste se han venido abajo. Entonces, ¿qué opción le queda al empresario? modificar las condiciones del contrato de trabajo a través del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, pues han sobrevenido cambios inesperados. Me temo que el trabajador no estará muy por la labor de modificar su salario pues a él también se le ha reducido la

ha previsto el erario público.

Una importante cuestión que no hay que olvidar, pues varias consultas he tenido que responder sobre el particular, es que este incremento de la base reguladora de cotización a la Seguridad Social no aumenta el módulo de cálculo de la indemnización por despido, pues se trata de partidas extra salariales que no modifican el artículo 26, en relación con el 56, del Estatuto de los Trabajadores, que en su apartado 1 define el salario y en el 2 lo que no tiene la consideración de tal.

Y también hay que estar al tanto con los complementos económicos con cargo a la empresa en situaciones de incapacidad temporal (enfermedad o accidente), pues una cosa es mejorar el salario por haberse pactado en convenio colectivo con un importe calculado sobre el salario y otra cosa abonar partidas que cuando se está enfermo o accidentado no se percibe, como por ejemplo el plus de distancia y transporte, salvo que se diga lo contrario.

En el próximo artículo desarrollaré la "tarifa plana" que ha aprobado el RDL 3/2014, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida, pues su rápida aprobación y publicación ha generado interesantes dudas que trataré de resolver, en particular en la contratación indefinida de trabajadores fijos discontinuos.

**«Hay que tener en cuenta que este incremento de la base reguladora de cotización a la Seguridad Social no aumenta el módulo de cálculo de la indemnización por despido»**

do el Gobierno se tratará de suavizar algunas cuestiones, siempre sin perder de vista que el objetivo de procurar la mayor homogeneidad posible con lo establecido al efecto en materia de rendimientos de trabajo personal por el ordenamiento tributario. No hay que esperar mucho.

Todo lo expuesto va inevitablemente a pasar factura a las relaciones laborales y al empleo, tanto en las condiciones individuales como en la negociación colectiva, pues

cuantía líquida. Y los nuevos convenios colectivos ya parten en 2014 con un aumento de costes directos que incidirá sin lugar a dudas en la fijación de salarios ya de por sí bastante vilipendiados.

Otros efectos que la medida causará es el mayor coste en prestaciones para la Seguridad Social en la mayoría de contingencias (desempleo, incapacidad temporal, invalidez, jubilación...), a raíz de incrementarse la base de cotización, gasto que es de suponer



Otros efectos que la medida causará es el mayor coste en prestaciones para la Seguridad Social en la mayoría de contingencias (desempleo, incapacidad temporal, invalidez, jubilación...), a raíz de incrementarse.