

# Empresa y coste laboral

Recientemente ha sido publica la Encuesta Trimestral de Coste Laboral que difunde el INE. Entre sus resultados, queremos resaltar alguno que puede ser interesante tanto para empresas como para trabajadores.

Según esta encuesta, durante el tercer trimestre del año, el **coste laboral de las empresas por trabajador llegó a los 2.450 euros**. Es decir, una caída del 0,4% respecto al mismo trimestre de 2013. Lo más llamativo es este descenso se lleva produciendo trimestre tras trimestre durante 2014.

Si hablamos específicamente del **coste salarial**, los datos arrojan que la media es **de 1.800'46 euros por trabajador y mes**. La reducción respecto a 2013 sigue existiendo, aunque un 0,1%.

Por lo tanto, dentro del coste laboral, la mayor reducción ha sido la sufrida por el coste no salarial (un descenso de casi 650 euros) que comprende las indemnizaciones por despido, fin de contrato, compensatorios, utillaje, ropa o selección de personal.

## Sectores y coste laboral

Siguiendo con los datos que aporta la Encuesta Trimestral de Coste Laboral, podemos afirmar que los sectores que han aumentado sus costes laborales son la industria y la construcción. Éstos han subido entre un 1 y un 0,4%, situando en casi 2.950 euros por persona y mes el coste laboral en la industria y los 2.560 en la construcción.

En el otro lado de la balanza se sitúa el sector servicios, que ha reducido sus costes en un 0,7%. Ahora, este tipo de empresas tienen unos costes de 2.350 euros y su reducción ha afectado tanto a los costes salariales como a los no salariales.

## **Actividades y coste laboral**

Los mayores incrementos en el coste laboral se han dado en las actividades profesionales, científicas y técnicas, así como en la Administración Pública y defensa.

Los descensos tienen un claro protagonista: actividades financieras y seguros (4,9%), las inmobiliarias y las industrias extractivas.

En fin, estos son los datos macro respecto a la variación del coste laboral en el último trimestre. Como siempre, estas cifras son frías.

¿En tú empresa o en tú trabajo, cómo vives este proceso paulatino?

---

# **Flexibilización del acceso al paro para autónomos**

En el primer semestre de 2013 hubo 5100 solicitudes de paro por cese de actividad entre los autónomos. De las cuales, sólo un poco más de la mitad fueron aprobadas. De hecho, en ese año, únicamente el 1% de los autónomos cotizaban por la prestación por desempleo. La situación no fue a mejor al finalizar 2013. Según UPTA (Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos), únicamente 1574 autónomos pudieron cobrar el paro frente a las casi 7000 solicitudes que se habían presentado.

Esta situación se agrava si se tiene en cuenta que de los más de 3 millones de autónomos registrados, únicamente 600.000 cotizan por cese de actividad. La razón es que los requisitos

son demasiado exigentes.

La nueva Ley de Mutuas ha apostado por flexibilizar las condiciones con el objetivo de que sus derechos estén mejor garantizados. Tal y como comentamos previamente en Iberislex, la nueva Ley de Mutuas flexibiliza la situación y pretende romper con la dificultades para cobrar el paro para autonomos.

## Nuevas características para el cobro del paro para autonomos

Según se ha podido saber, la nueva Ley de Mutuas contemplará las siguientes características:

- Cese de actividad podrá ser definitivo o temporal. Será de carácter voluntario y unido a medidas de formación, reciclaje y orientación profesional hacia la actividad emprendedora.
- El autónomo deberá hallarse al corriente de los pagos a la Seguridad Social o abonar lo debido en un periodo de 30 días.
- Se pone a disposición un catálogo de causas que darán la posibilidad de acceder al paro para autonomos. Entre ellas, destacan: una **merma económica superior al 10% de los ingresos obtenidos en un año** (no se tiene en cuenta si el ejercicio es el de inicio de actividad) y cuando haya **existencia de ejecuciones judiciales debidas a deudas y conlleven un mínimo del 30% de los ingresos del año anterior**. Asimismo, también se tendrá en cuenta si se declara **concurso de acreedores**.
- La **cotización** a pagar será publicada anualmente en la ley de Presupuestos Generales del Estado. Será de aplicación a la base de cotización y el tipo **no podrá ser inferior al 2,2% ni superior al 4%**.

Si tenéis cualquier duda o queréis resolver cualquier cuestión, aquí nos tenéis.

---

## **Tarifa plana de 100 euros por contingencias comunes: primeros resultados**

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha afirmado que, desde finales de febrero, la tarifa plana de 100 euros aplicada a la contratación de nuevos empleados con carácter indefinido ha provocado la creación de más de 111.000 nuevos contratos de este tipo.

Cataluña es la Comunidad Autónoma con un mayor incremento, donde se ha alcanzado la cifra de 23.716 contratos, seguido de Madrid (más de 21.000), Comunidad Valenciana (más de 12.000), Baleares (5.672), Galicia (5.222) y País Vasco (4.684).

Como ya comentamos cuando analizamos la medida, las empresas que decidan acogerse a la tarifa plana están obligadas a mantener el empleo generado durante un periodo de 3 años. En caso contrario, deberán reintegrar los incentivos recibidos (si el incumplimiento se produce el primer año, la totalidad de la reducción; el segundo, un 50%; y el tercero, un 33%).

Si bien es cierto que las empresas solo pueden beneficiarse de los incentivos durante dos años (excepto las que tengan menos de 10 trabajadores, que pueden beneficiarse de 12 meses adicionales con una reducción del 50% sobre la cuota requerida en contingencias comunes), el Gobierno ha obligado a que el

control sobre el empleo creado abarque los 3 años mencionados. De esta manera, se evita que las empresas contraten y despidan con el único objetivo de beneficiarse de la tarifa plana.

Asimismo, bajo este tipo de modalidad de tarifa plana, las compañías tampoco podrán haber aplicado EREs o despidos disciplinarios los 6 meses inmediatamente anteriores a la celebración de un contrato.

Pueden acogerse a la medida todas las empresas y autónomos, siempre y cuando tengan al día sus obligaciones sociales con la Seguridad Social, no hayan recibido sanción por legislación laboral en los dos años anteriores o no hayan infringido la ley al no haber dado de alta a trabajadores en la Seguridad Social. En cualquier caso, las empresas seguirán cotizando por desempleo, Fondo de Garantía Salarial o formación profesional, ya que los 100 euros mensuales irán a parar a la cotización por contingencias comunes (enfermedades y pensiones).

El Gobierno entiende que el aumento en la contratación de trabajadores indefinidos se debe a la tarifa plana, ya que con la reducción se obtiene un ahorro para la empresa de cerca del 75% de la cotización por contingencias comunes, lo que supondría para un sueldo bruto de 20.000 euros al año unos 3.220 euros anuales.

Con estas medidas el trabajador realiza la misma aportación a la Seguridad Social. Sin embargo, como ha anunciado el Gobierno, tiene mayores posibilidades de ser contratado.

¿Tienes dudas sobre la tarifa plana? Consúltanos todo lo que quieras.

---

# 4 claves para entender la tarifa plana de 100 euros en las cotizaciones sociales



La pasada semana, el Gobierno aprobó una tarifa plana de 100 euros por contingencias comunes para la contratación indefinida. La medida ya ha entrado en vigor y es el momento de resolver las dudas que hayan podido surgir:

## 1. ¿Qué es la tarifa plana y cuando entra en vigor?

Siempre que una empresa aumente su plantilla mediante contrato indefinido, podrá beneficiarse durante 2 años de una cotización por empleado de 100 euros mensuales a la Seguridad Social. Esta cotización será por contingencias comunes. Es decir, por enfermedades y pensiones. Las empresas seguirán cotizando por desempleo, Fondo de Garantía Salarial o formación profesional.

Según el Gobierno, por cada sueldo bruto anual de 20.000, los empleadores podrán ahorrarse hasta 3520 euros. En resumen, un ahorro del 75% respecto a la situación anterior.

La llamada tarifa plana entró en vigor el 25 de febrero.

## **2. ¿Cómo acogerse a la tarifa plana?**

Se podrán acoger todas las empresas (sin importar su tamaño) y autónomos cuando creen empleo nuevo. No importa la edad de la nueva incorporación. Es para todo el mundo. Por este motivo, se dice que la medida es ambiciosa, ya que a diferencia de la tarifa plana de 50 euros sobre cotizaciones (restringida a los emprendedores y que se fue modificando con el transcurso de los meses) , esta propuesta ha empezado desde el principio con todas los tipos de empresas y autónomos.

## **3. ¿Cómo afecta al despido?**

Para evitar trampas y suspicacias, el Gobierno ha establecido un periodo de 3 años antes de poder despedir al trabajador objeto de la tarifa plana. Cuando la empresa rescinda el contrato del empleado sin haber transcurrido los 36 meses, se deberán reintegrar los incentivos recibidos.

Con esta medida se pretende crear estabilidad laboral y evitar que las empresas busquen el mero interés particular. Aunque las compañías sólo pueden beneficiarse de 2 años de incentivos, la estipulación de 3 años quiere abarcar un periodo temporal más amplio. Asimismo, las empresas que hayan realizado un ERE o despidos improcedentes durante los 6 meses anteriores a la firma del nuevo contrato, tampoco podrán beneficiarse de la tarifa plana.

## **4. ¿Cómo repercute en el trabajador?**

La aportación que realice a la Seguridad Social será la misma que la de cualquier otro empleado. La única consecuencia es que tendrá un mejor acceso al mercado laboral y a un contrato estable (según el Gobierno).

Como siempre en estos casos, la polémica está servida. El líder de la oposición, Alfredo Pérez Rubalcaba, ha asegurado que con esta medida se va a promover el despido a fin de volver a contratar con mejores condiciones.

---

## **Congelación de sueldos y horas extras no pagadas**

La Agencia Tributaria acaba de informar de que las grandes empresas, aquellas que facturan por encima de los 6 millones de euros, congelaron las retribuciones a sus trabajadores en 2013. Es decir, **un total de 4,53 millones de asalariados que forman parte de estas organizaciones han cobrado lo mismo que en 2012**. De esta manera, los rendimientos brutos medios quedan cerca de los 26.000 euros al año.

Es verdad que en el último trimestre se produjo un incremento salarial del 0,6% respecto a 2012. Sin embargo, éste no se entiende como una verdadera mejoría retributiva, ya la comparación con datos anteriores presenta contextos diferentes. ¿Por qué? Por que durante esos mismos meses del año 2012 hubo una huelga general y se eliminó la paga extra de los empleados de las grandes empresas públicas. Teniendo en cuenta estos datos, no es de extrañar que la propia Agencia Tributaria no convierta ese 0,6% es una noticia optimista para el futuro. El aumento se debe a que se trabajó menos horas en el último trimestre de 2012 (por la huelga) y se cobró menos (por la falta de paga extra).

A este respecto, la ministra de Empleo ha asegurado que el ajuste salarial de las grandes empresas sólo puede ser coyuntural. De lo contrario, se estaría incentivando un

fracaso económico al aceptar un modelo de sueldo bajo como estrategia a largo plazo.

## Un dato para el optimismo

Mientras tanto, la consultora PeopleMatters ha publicado recientemente **un estudio en el que asegura que el 46% de las empresas españolas (no grandes compañías) incrementarán los salarios a lo largo de 2014**. Más concretamente, hablan de un incremento medio del 1,52%. De ser cierta esta previsión, supondría que, en 2014, un 9% más de empresas optaría por la mejora retributiva, ya que en 2013 sólo un 35% realizó este incremento.

No obstante, en lo que a grandes empresas se refiere, no habrá mejora salarial. Según el estudio, la congelación se mantendrá durante el año que acabamos de empezar.

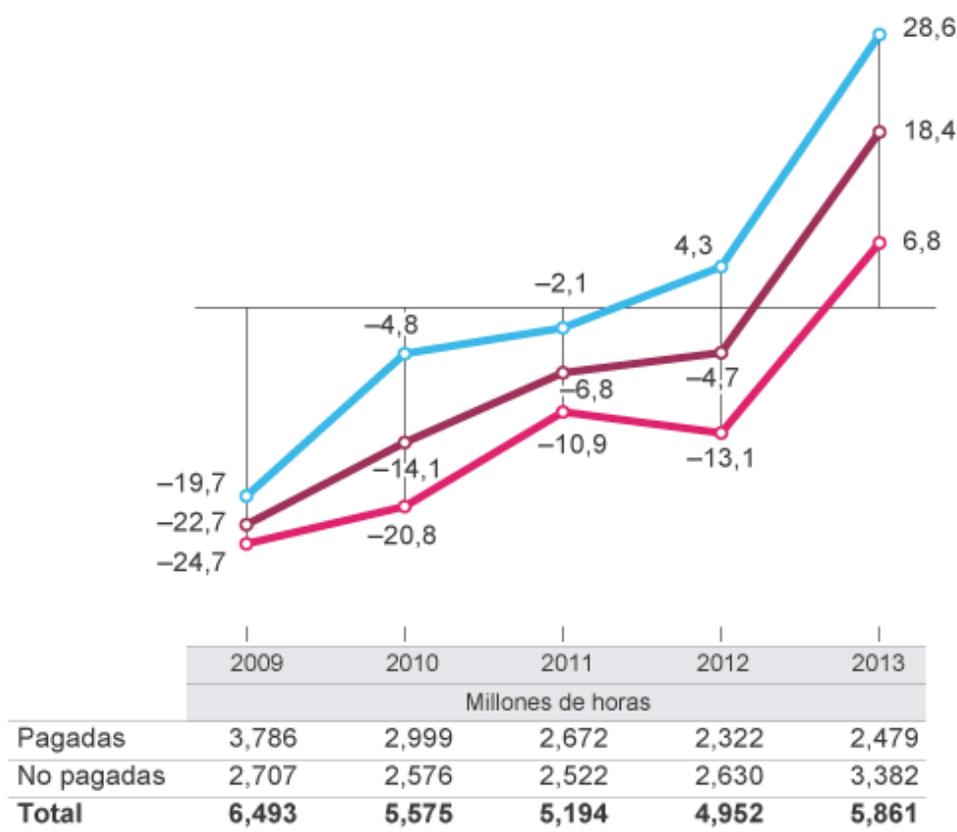
## Horas extraordinarias

Unido a la congelación salarial, uno de los aspectos más alarmantes ha sido el incremento en el número de horas extra no cobradas. En total, **un 28,6% de las horas extra no han sido remuneradas**. Esta cifra, junto a la congelación salarial, supone entender que existen empleados que **durante 2013 trabajaron más horas y han cobrado lo mismo que hace dos años**.

## ► VARIACIÓN DE LAS HORAS EXTRAS TRABAJADAS

Datos del IV trimestre. % de variación anual

— Total — Pagadas — No pagadas



FUENTE: El País

A pesar de que las horas extra no pagadas no han dejado de crecer desde 2012, es la primera vez que este aumento llega al 28,5%. Es decir, en España, en 2013, se han trabajado **un total de 5.861 horas extra. De las cuales, sólo se han cobrado 3.382**, tal y como indica el gráfico obtenido a través del diario El País.

Entre los tipos de contrato, han sido los trabajos a tiempo parcial los que han sufrido más esta situación. Así, un empresario declara 15 horas y el trabajador está desempeñando tareas durante 20 ó 25.

Esta situación se debe a que, tras la crisis, un aumento de la producción implica mayor presión para el trabajador. **Los empleadores no superan la incertidumbre y antes de contratar nuevos empleados prefieren exprimir más a los ya existentes.**

El problema principal es que esa sobrecarga de trabajo no es remunerada.

Estos han sido los datos sobre retribución salarial que hemos analizado tras lo publicado esta semana. Si queréis leer un dato curioso, os podemos decir que **el incremento en horas extra no pagadas afecta a todos los niveles excepto a uno ¿sabéis cuál? Los directivos y gerentes.**

---

## **Deducibilidad del sueldo de los administradores de las sociedades de capital**

**• Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de Noviembre de 2013**

Recientemente se ha producido una Sentencia de la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo que vuelve a poner sobre la mesa el asunto de la deducibilidad del sueldo percibido por los administradores de las sociedades de capital.

Recordemos que la Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de noviembre de 2008, dictada al amparo de la Ley 61/1978 de 27 de diciembre del Impuesto sobre Sociedades, exigía para que la retribución de los administradores fuera deducible los siguientes requisitos: a) que la retribución estuviera fijada, sin excepción, en los estatutos de la sociedad y b) que el gasto fuera necesario y obligatorio.

Posteriormente, la entrada en vigor de la Ley 43/1995 y después la del vigente Real Decreto Legislativo 4/2004 de 5 de

marzo, en la dinámica de aproximar lo más posible la base imponible al resultado contable, deja sin efecto esta sentencia. Esta circunstancia motivó un informe de la Dirección General de Tributos de 12 de marzo de 2009 en el que se decía que «los gastos representativos de las retribuciones satisfechas a los administradores de las sociedades mercantiles tienen la consideración de gasto fiscalmente deducible en la base imponible del Impuesto sobre Sociedades, de acuerdo con los términos del TRLIS, cuando los estatutos establezcan el carácter remunerado del cargo (se elimina el requisito de necesidad y el de obligatoriedad), aunque no se cumpliera de forma escrupulosa con todos y cada uno de los requisitos que, para cada tipo de retribución, establece la normativa mercantil».

Por su parte la nueva Sentencia dice que «En el régimen de estimación directa, la base imponible se calculará corrigiendo, mediante la aplicación de los preceptos establecidos en la presente Ley, el resultado contable determinado de acuerdo con las normas previstas en el Código de Comercio, en las demás leyes relativas a dicha determinación y en las disposiciones que se dicten en desarrollo de las citada normas.» Y añade que “entre esas correcciones figura la del artículo 14.1.e) de la Ley fiscal, en la que se establece que no tienen la consideración de gasto deducible los donativos o liberalidades”. Por último, acudiendo a la normativa mercantil, deja establecido que tanto en las SL como en la SA, para que el cargo de administrador sea retribuido debe constar así, expresamente, en los estatutos, y concluye que, “no constando esta disposición estatutaria, la concesión de una retribución al administrador solo puede hacerse con el carácter de una liberalidad y, por tanto, no resultaría deducible”.

Hasta aquí, no hay nada nuevo.

**La auténtica novedad que aporta esta Sentencia consiste en extender este criterio restrictivo al sueldo del personal de**

**alta dirección (el que realice funciones que se puedan considerar incluidas dentro de las funciones generales de un administrador) cuando concorra además en ellos el carácter de administradores.**

Establece a este respecto la Sentencia que: “ si pasamos a la distinción entre funciones, debe señalarse que la jurisprudencia de la Sala Primera, de lo Civil, de este Tribunal Supremo (representada por las Sentencias recogidas en el Fundamento de Derecho Decimocuarto de la de fecha 13 de noviembre de 2008), ha entendido que sólo es compatible la relación de carácter laboral especial de alta dirección (gerencia) con la de carácter mercantil del cargo de administrador cuando las funciones que se realizan por razón de la primera son distintas de las que llevan a cabo por razón del último cargo y se trate de una actividad específica diversa; en otro caso, ambas relaciones (la mercantil y la laboral) son incompatibles, debiendo prevalecer la calificación mercantil y sólo podrá percibir remuneraciones por dicha función cuando esté previsto así en los estatutos.”(Sentencias de la Sala Cuarta de 29 de septiembre de 1998, y 22 de diciembre de 1994). Y, **aunque se reconoce que los miembros del Consejo de Administración pueden tener al mismo tiempo una relación laboral con la empresa, ello no es posible cuando se trata de desempeñar al mismo tiempo el cargo de consejero y trabajos conectados con la organización, dirección y gestión de la empresa, como tampoco los de alta dirección,** dado que en tales casos el doble vínculo tiene el único objeto de la suprema gestión y administración de la empresa, es decir, que el cargo de administrador o consejero comprende por sí mismo las funciones propias de la dirección (Sentencia del TS de 26 de diciembre de 2007)».

Por último, se trate de una liberalidad, o de una remuneración, las retribuciones de los administradores quedarán sujetas a una **retención a cuenta del IRPF del 42 %.**

Visto lo anterior, parece evidente que siempre será mejor

recoger en los estatutos el carácter remunerado del cargo. Luego, si realmente el administrador cobra por este concepto (o así lo aprecia la Administración) el gasto será deducible. Si, por el contrario, no cobra o cobra por otro concepto diferente, esta disposición estatutaria no desvirtuará estas circunstancias.

No obstante, desde el punto de vista de **Seguridad Social** esta opción tiene implicaciones importantes, pero en sentido inverso. Para administradores que además sean socios con más de 1/3 del capital social de la sociedad y a los que, consiguientemente, les corresponde el régimen de Autónomos (RETA), la opción no es relevante. En cambio, para administradores que no sean socios mayoritarios de la sociedad y desempeñen el cargo de forma gratuita, la mención estatutaria de que el cargo es retribuido puede suponer un alta obligatoria en el régimen asimilado.

Por lo tanto, para tomar una decisión razonable en este asunto, habría que distinguir entre aquellas sociedades en las que no hay más empleados que los propios administradores o, incluso habiéndolos, existe una prueba clara de que los administradores realizan trabajos laborales ordinarios y aquellas otras en las que esto no sea así, o, al menos, no resulte evidente. En estas segundas, si queremos deducir el salario que perciban los administradores por cualquier concepto (sino es por la administración la AEAT va a entender que se cobra por la dirección con el resultado equivalente), deberíamos prever en los estatutos el carácter remunerado del cargo y someter la retribución a una retención del 42 %. En las primeras (muy frecuentes debido al aumento del autoempleo) la cuestión es más dudosa. Una solución práctica podía ser la de establecer estatutariamente el carácter remunerado del cargo cuando por su situación accionarial los administradores queden encuadrados en el RETA y no hacerlo en el caso contrario que, por cierto, no es el más frecuente.

---

# Para los emprendedores presentes y futuros...

Recientemente, la Confederación Española de Jóvenes Empresarios (Ceaje) ha presentado al ministro de Educación una propuesta para la creación de una Mesa de Educación Emprendedora que **fomente la cultura empresarial en España**. Sin duda, se trata de una iniciativa que compartimos con determinación y que creemos que es la base de un país próspero y comprometido con el crecimiento económico y en valores. Hoy vamos a hablar de la futura Ley de Emprendedores. No obstante, no podemos empezar de otra manera que no sea aplaudiendo esta iniciativa a través de este espacio en la introducción del post semanal.



Entre las medidas que propone Ceaje, está la **introducción en E.S.O. y Bachillerato de asignaturas y material didáctico que fomente una actitud emprendedora**, así como la **formación de los docentes en competencias como la de "aprender a emprender"**.

Además, se aboga por la inclusión de un **departamento de emprendimiento y empresa** en las Universidades de España.

Damos la enhorabuena a Ceaje por su propuesta y los apoyamos encarecidamente. Puede que la futura Ley de Emprendedores tenga un contenido palmario, pero **de nada sirve facilitar las cosas a los futuros emprendedores si la base de una sociedad se asienta sobre unos cimientos que desconocen el valor del esfuerzo, la gestión del riesgo o la superación del miedo al fracaso.**

Disculpad esta extensa introducción pero nos emociona esta perspectiva de cambio. No obstante, en realidad, hoy queremos hablar del anteproyecto de Ley de Emprendedores. Vamos a presentaros una lista breve de iniciativas. En cualquier caso, la desarrollaremos en profundidad cuando sea aprobada formalmente (finales de abril, principios de mayo):

Para empezar, las medidas que se barajan no sólo van destinadas a nuevos empresarios, sino a empresas ya creadas con una antigüedad determinada. Alrededor del 70% de los nuevos negocios fracasa antes de llegar a los cinco años de vida y esto parece que estremece al Sr. Rajoy. Veamos lo último que se ha filtrado sobre la futura Ley:

- Reducción de burocracia. En los países de la OCDE se tarda una media de 13 días en crear una empresa; en España, 47. Por ello, se apuesta por la **creación inmediata de la empresa a través de internet y con un coste de 40 euros. Sí, en 24 horas.** Para los que tengan miedo de la Comunidad Autónoma de turno, se está concretando la armonización a través del Consejo Interterritorial para la Unidad de Mercado.
- Crédito. Vas a un banco y no te lo dan. Por ello, se habla de **microcréditos para el nuevo emprendimiento.** Es decir, nada de refinanciar una deuda, sino de potenciar la expansión de negocio. Estará disponible para empresas de menos de 3 años.

- Aversión al miedo. Hay que eliminarlo. Así, se prevé un mecanismo de resolución extrajudicial como vía alternativa al concurso de acreedores. Es una forma de dar una segunda oportunidad y conseguir que se cree un sistema al margen de los Tribunales y enfocado a la negociación con los proveedores. Del mismo modo, se configura la noción de empresario con responsabilidad limitada, que pretende evitar que los autónomos estén avocados a crear una empresa para no correr el riesgo de perder sus amadas posesiones.
- Business angels y arquitectura para el alta del autónomo. Se trata de fomentar la aportación de los inversores privados que financian negocios de reciente creación y se llevan un porcentaje de los beneficios. Como su nombre indica, son la esperanza de starts-ups, jóvenes autónomos y mentes inquietas. Por otro lado, se quieren potenciar diferentes modalidades de alta en el régimen de trabajadores autónomos, permitiendo la existencia del denominado autónomo a tiempo parcial. De esta manera, si se desea completar este trabajo con otro desempeñado como asalariado, se podrá establecer un pago contributivo que facilite el pluriempleo. Entre otras cosas, el coste de las cuotas a la Seguridad, presumiblemente, variará de los 226 euros a los 114.

En fin, que parece que llega una primavera cuasi-espiritual y estamos con ganas de observar la repercusión de estas iniciativas. En cualquier caso, incidimos en la importancia que tiene que eduquéis a los futuros emprendedores en el afán por la superación y la posibilidad de ser su propio jefe. La gratificación del triunfo en el emprendedor, por pequeña que sea, supera cualquier dificultad.

---

# Regulación de prejubilaciones y acceso al trabajo para pensionistas



Recientemente, se publicó el envite del Gobierno por favorecer la continuidad de la vida laboral en los trabajadores con edades avanzadas y promover el envejecimiento activo. Es decir, se trata de favorecer el acceso al trabajo a los pensionistas y de regular las jubilaciones anticipadas. Vamos a analizar sus implicaciones y características.

La información se encuentra en el Real Decreto-ley 5/2013, *de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo*. Dejemos de lado la complejidad estructural de la frase que acompaña al RD-ley para otro día y analicemos sus particularidades:

## **Compatibilizar empleo y jubilación**

Conjugar jubilación y empleo es **posible en trabajos por cuenta propia o ajena, a tiempo completo o a tiempo parcial**. En ningún momento se deja de tener la **consideración de**

**pensionista a todos los efectos**. Sin embargo, no se generan nuevas prestaciones. Además, únicamente es posible cuando se ha accedido a la **pensión de jubilación en la edad ordinaria** descrita por la norma y con **derecho a la pensión máxima**. Entre otras cosas, destacamos:

- Aplicable también a clases pasivas del estado con hecho causante posterior a 1 de enero de 2009. Los altos cargos del sector público quedan fuera cuando les afecte la ley de incompatibilidades
- Al reincorporarse a la vida laboral, **la pensión se reduce un 50%**. Igualmente, sólo se aplicará el 50% de las revalorizaciones procedentes del trabajo compatibilizado y se excluye del abono el complemento de mínimos. No obstante, cuando se cese en el trabajo, se retomará la pensión al 100%.
- Sólo se cotiza por IT y contingencias profesionales, así como un 8% de cuota, a repartir en cuenta ajena entre un 6% para empresa y un 2% para el trabajador.
- La empresa debe mantener el nivel de empleo de antes de la compatibilización y no puede haber adoptado decisiones extintivas improcedentes para el mismo grupo profesional en los 6 meses anteriores a la compatibilización.

## **Jubilaciones anticipadas**

Durante mucho tiempo las jubilaciones anticipadas han sido criticadas por diversos líderes políticos. Con este Real Decreto-ley se quiere limitar el acceso a las prejubilaciones. Así:

- La jubilación anticipada por causas económicas ve **ampliada la edad mínima de acceso** (actualmente a los 61 años). A partir de ahora, **no habrá jubilaciones en personas que sobrepasen en 4 años la escala con el incremento edad ordinaria de jubilación**. Además, se exige un **mínimo de 35 años de cotización**, siendo el

coeficiente reductor por trimestre del 1,875 en carreras de cotización menores a 38 años y medio, atenuándose de forma progresiva en carreras mayores, llegando al 1,5% por trimestre si se acreditan más de 44 años y 6 meses.

- La **jubilación sin causa**, regulada en la Ley 27/2011, exige **35 años de cotización**, y como en el caso anterior sin contar prorrateo pagas extras en cotización aunque sí el servicio militar obligatorio hasta un año, y se exige una **edad inferior a 2 años de la ordinaria** (no 4), según la escala progresiva acorde con el incremento de la edad ordinaria de jubilación prevista en la ley 27/2011. El coeficiente reductor por trimestre de anticipación será del 2% con menos de 38 años y 6 meses de cotización y se atenúa como en el supuesto anterior de jubilación anticipada hasta alcanzar el 1,625% con más de 44 años y medio de cotización.
- La reducción aplicable del 0,50% sobre el tope máximo de prestación por trimestre no se aplica al mutualismo laboral ni a trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

Estas son las líneas generales del nuevo Real Decreto-ley. Estamos a vuestra disposición para dudas y consultas. Para todos los que ya estéis fuera, felices vacaciones.

---

**Medidas de apoyo al  
emprendedor, estímulo del  
crecimiento y creación de**

# empleo (I)



El desempleo juvenil en España es un problema estructural, que se ha visto agravado por la crisis, y que presenta graves consecuencias para la situación presente y futura de los jóvenes españoles.

Durante el tercer trimestre de 2012, España registró una tasa de desempleo del 54,1% para los jóvenes menores de 25 años, frente al 23% de la UE-27, según datos de Eurostat.

Si atendemos al desglose de los datos de la Encuesta de población Activa (EPA) para el cuarto trimestre de 2012, la tasa de paro se sitúa en el 74% en el grupo de población compuesto por jóvenes de entre 16 y 19 años, en el 51,7% entre los jóvenes con edades comprendidas entre los 20 y los 24 años, y en el 34,4% entre los jóvenes que tienen entre 25 y 29 años.

Atendidas las anteriores circunstancias resulta evidente que hay que acoger con agrado cualquier conjunto de medidas que como las contenidas en el Real Decreto-ley 4/2013 de 22 de febrero intenten paliar esta situación.

Las novedades fundamentales son las siguientes: ayudas de Seguridad Social y desempleo para jóvenes autónomos, incentivos fiscales para emprendedores y estímulos para la contratación de jóvenes desempleados. Esta semana analizaremos cada uno de ellos. Por lo tanto, hoy empezamos por:

# Ayudas de Seguridad Social y desempleo para jóvenes autónomos

Entre las características principales, extraemos las siguientes:

- **Bonificaciones para trabajadores por cuenta propia (RETA):** Se establece un **supuesto general** para autónomos incorporados con posterioridad a la entrada en vigor del Estatuto del Trabajo Autónomo, menores de 30 años si son hombres o de 35 si son mujeres, a los que se concede una reducción sobre la cuota de contingencias comunes durante los quince meses siguientes a la fecha de efectos del alta equivalente al 30 % de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, y una bonificación, en los 15 meses siguientes a la finalización del período de reducción, de igual cuantía que ésta. Junto a este se establece un **supuesto especial** que es el que ha creado más expectación en la opinión pública. Se trata de la supuesta **tarifa plana de cincuenta euros para autónomos**. Se aplica exclusivamente a los trabajadores por cuenta propia que tengan menos de 30 años de edad, que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los cinco años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y que no tengan empleados. Se podrán aplicar una reducción equivalente al 80 % de la cuota resultante de aplicar el tipo mínimo de cotización, excepto en la incapacidad temporal, a la base mínima, durante los 6 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, del 50% durante los 6 meses siguientes, del 30 % durante los 3 meses siguientes y una bonificación

equivalente al 30 % de la cuota durante los 15 meses siguientes a la finalización del período de reducción. En la práctica, por lo tanto, la famosa **tarifa plana de 50 euros** consiste exclusivamente en una mayor reducción/bonificación sobre la base mínima, pero no llega a bajar hasta los 50 euros anunciados sino que **se queda en 73,84 euros para los primeros seis meses 142,10 durante los seis siguientes y 187,60 durante el resto del periodo bonificado.** Junto a estos supuestos se establecen unas reducciones y bonificaciones incrementadas para trabajadores con un grado de discapacidad igual o superior al 33 %

- **Compatibilización para los menores de treinta años de la percepción de la prestación por desempleo con el inicio de una actividad por cuenta propia:** Los beneficiarios de la prestación por desempleo de nivel contributivo que se constituyan como trabajadores por cuenta propia, podrán compatibilizar la percepción mensual de la prestación que les corresponda con el trabajo autónomo, por un máximo de 270 días, o por el tiempo inferior pendiente de percibir, siempre que se cumplan los requisitos y condiciones siguientes: a) Que el beneficiario de la prestación por desempleo de nivel contributivo sea menor de 30 años en la fecha de inicio de la actividad por cuenta propia y no tenga trabajadores a su cargo y b) Que se solicite a la entidad gestora en el plazo de 15 días a contar desde la fecha de inicio de la actividad por cuenta propia, sin perjuicio de que el derecho a la compatibilidad de la prestación surta efecto desde la fecha de inicio de tal actividad. Transcurrido dicho plazo de 15 días el trabajador no podrá acogerse a esta compatibilidad. Durante la compatibilidad de la prestación por desempleo con la actividad por cuenta propia no se exigirá al beneficiario de la prestación

que cumpla con las obligaciones como demandante de empleo y las derivadas del compromiso de actividad previstas en el artículo 231 de la Ley General de la Seguridad Social

- **Ampliación de las posibilidades de aplicación de la capitalización de la prestación por desempleo**
- **Suspensión y reanudación del cobro de la prestación por desempleo tras realizar una actividad por cuenta propia:**  
Mientras el titular del derecho realice un trabajo por cuenta ajena de duración inferior a doce meses, o mientras el titular del derecho realice un trabajo por cuenta propia de duración inferior a veinticuatro meses o inferior a sesenta meses en el supuesto de trabajadores por cuenta propia menores de 30 años de edad que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Coordinado por Alberto Berdión Osuna | Socio director

Sigue atento, mañana hablaremos de los incentivos fiscales para emprendedores...

---

**Análisis: supresión de bonificaciones por**

# contratación, mantenimiento del empleo o fomento del autoempleo en las cuotas a la Seguridad Social

Como todos sabemos, el día 14 de julio se publicó en el BOE el RDL 20/2012 de 13 de julio de Medidas para garantizar la Estabilidad Presupuestaria y de Fomento de la Competitividad.

En circular a nuestros clientes y en nuestro blog, nos hicimos eco de forma inmediata, por su relevancia general, de los aspectos fiscales del mismo que afectan a los tipos de IVA y a las retenciones a cuenta del IRPF. No obstante, hay otro aspecto de este RDL que ha pasado más desapercibido, pese a que también afecta directamente al bolsillo de un amplio colectivo de empresas y trabajadores.

Se trata de la supresión del derecho a disfrutar de las bonificaciones por contratación, mantenimiento del empleo o fomento del autoempleo, en las cuotas a la Seguridad Social. No se trata de una mera derogación de las normas que establecían dichas bonificaciones, que ya se había producido, en la mayor parte de los supuestos, mediante la reforma laboral, sino de una auténtica supresión radical de los derechos subjetivos ya generados por dichas normas (de una auténtica aplicación retroactiva de la norma).

Dejando para un momento posterior, por razones de urgencia, el análisis de la legalidad y oportunidad del precepto, creemos imprescindible anticipar el contenido del texto al numeroso colectivo de empresarios que realizaron su planificación laboral en un marco legal que ahora se desvanece.

*“Disposición Transitoria Sexta. Supresión del derecho a la aplicación de bonificaciones*

1. a) *Queda suprimido el derecho de las empresas a la aplicación de bonificaciones por contratación, mantenimiento del empleo o fomento del autoempleo, en las cuotas a la Seguridad Social y, en su caso, cuotas de recaudación conjunta, que se estén aplicando a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley , en virtud de cualquier norma, en vigor o derogada, en que hubieran sido establecidas.*

b) *Lo dispuesto en el párrafo anterior será de aplicación a las bonificaciones en las cuotas devengadas a partir del mes siguiente al de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley."*

En definitiva se suprimen **todas** las bonificaciones con efecto en los Boletines de Cotización del mismo mes de Agosto, que habrán de presentarse antes del 30 de septiembre, aunque con las siguientes excepciones:

*"2. No será de aplicación lo previsto en el apartado 1 a las bonificaciones recogidas en las siguientes disposiciones:*

a) *Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.*

b) *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral."*

Estas bonificaciones son las llamadas de emprendedores, las de formación y aprendizaje y las de conversión de contratos temporales en indefinidos en empresas con menos de 50 trabajadores todas ellas previstas en la reforma laboral.

*"c) Los apartados 2, 3, 4, 4 bis, 5 y 6 del art. 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo."*

Estas bonificaciones son las especiales para **trabajadores discapacitados** de escasísima incidencia económica.

d) Real Decreto-ley 18/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los **contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad por la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE)** y se establecen medidas de Seguridad Social para las personas trabajadoras afectadas por la crisis de la bacteria «E.coli».

e) Art. 21.3 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la **Violencia de Género**.

f) Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los **contratos de interinidad** que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

g) Disposición adicional novena de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.”

Se trata, de nuevo en este último apartado, de las bonificaciones para contratos de **interinidad, en este caso de trabajadores discapacitados en situación de ILT**

h) Disposición adicional trigésima quinta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio.

i) Disposición adicional undécima de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

Incorporados al RETA con menos de 30 años de edad, discapacitados que se establezcan por cuenta propia

*j) La disposición adicional segunda de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.(Otros supuestos de interinidad)*

*k) Art. 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.(Contratación de cuidadores en FN)*

*l) La disposición adicional trigésima del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Penados en Instituciones Penitenciarias).”*

En definitiva, desaparecen, las bonificaciones mas generalizadas, **entre otras**, las tradicionales bonificaciones para jóvenes desempleados, las de mayores de 45 años, las de mantenimiento de empleo para mayores de 59 años, las de desempleados de larga duración, o las reconocidas para mujeres entre 16 y 45 años o reincorporadas al mundo laboral.

**ALBERTO BERDIÓN** | Socio Director