

**RESUMEN PROVISIONAL ASPECTOS LABORALES, DE SEGURIDAD SOCIAL, FISCALES Y DE LUCHA CONTRA LA MOROSIDAD DEL REAL DECRETO LEY 4/2013, DE 22 DE FEBRERO DE MEDIDAS DE APOYO AL EMPRENDEDOR Y DE ESTÍMULO DEL CRECIMIENTO Y DE LA CREACIÓN DE EMPLEO. (BOE 23.02.2013)**

**BONIFICACIONES/REDUCCIONES SEGURIDAD SOCIAL**

**Trabajadores Autónomos (incluyendo socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado) o del RETMA (autónomos Mar) dados de alta desde entrada en vigor del Estatuto del Trabajador Autónomo con edad inferior a 30 años (hombres) y 35 años (mujeres):**

- Reducción 30% del tipo mínimo de cotización vigente sobre la base mínima de cotización en contingencias comunes.
- Periodo a aplicar reducción: 15 meses siguientes a la fecha de efectos del alta.
- Bonificación 30% del tipo mínimo de cotización vigente sobre la base mínima de cotización en contingencias comunes.
- Periodo a aplicar bonificación: 15 meses siguientes a la finalización del periodo de reducción.

- De forma alternativa, para el anterior colectivo (menores de 30 años en todo caso) que son nuevas alta y no hubieran estado de alta en los citados regímenes, en los 5 años anteriores, y en todo caso no empleen a trabajadores por cuenta ajena, podrán acogerse a lo siguiente:
- Reducción equivalente al 80% de la cuota por contingencias comunes(excepto IT) durante los 6 primeros meses inmediatamente siguientes a la fecha de alta.
- Reducción equivalente al 50% de la cuota por contingencias comunes (excepto IT) durante los 6 meses siguientes a los 6 meses inmediatamente siguientes a la fecha del alta.
- Reducción equivalente al 30% de la cuota por contingencias comunes (excepto IT) durante 3 meses siguientes al año comentado en los apartados anteriores.
- Reducción equivalente al 30% de la cuota por contingencias comunes (excepto IT) en los 15 meses siguientes a la suma de periodos comentados anteriormente (15 meses).
- Entiendo que es posible cambiar durante el periodo de 30 meses establecido en la norma a uno u otro sistema de bonificaciones/reducciones.

**Trabajadores Autónomos con discapacidad igual o superior al 33% (incluyendo socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado) o del RETMA (autónomos Mar) que causen alta inicial en los citados regímenes.**

- Tendrán derecho a una bonificación del 50% de la cuota que corresponda aplicar sobre la base mínima por contingencias comunes (excepto IT).
- No pueden emplear a trabajadores por cuenta ajena

**Trabajadores Autónomos con discapacidad igual o superior al 33% (incluyendo socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado) o del RETMA (autónomos Mar) menores de 35 años que causen alta inicial en los citados regímenes o no hubieran estado en situación de alta en los citados regímenes, en los cinco años anteriores a contar desde la fecha del alta**

- Reducción equivalente al 80% del tipo aplicable a la base mínima de cotización por contingencias comunes (excepto IT) durante los 12 meses siguientes al alta.
- Bonificación equivalente al 50% en los cuatro años siguientes.
- No es incompatible, hasta no agotar el plazo de 60 meses, con acogerse posteriormente o de forma alternativa a las reducciones de los autónomos discapacitados mayores de 35 años.

- No pueden emplear a trabajadores por cuenta ajena.
- Posibilidad de compatibilizar desempleo con trabajo por cuenta propia:
- No incluye cotización a la seguridad social, debe regularse e incluirse en algún programa de fomento del empleo destinado a colectivos con mayor dificultad de inserción en el mercado de trabajo.

Posibilidad de compatibilizar desempleo con trabajo por cuenta propia, en colectivos menores de 30 años.

- Tope máximo de 270 días.
- Menores de 30 años al inicio de la actividad por cuenta propia y no tenga trabajadores a su cargo.
- Plazo de caducidad para solicitarlo al SPEE de 15 días desde la fecha de inicio de la actividad por cuenta propia.

Ampliación de capitalización del desempleo

- Que puede llegar al 100% para menores de 30 años o mujeres hasta 35 años a la fecha de la solicitud.
- Deben cumplir una serie de condiciones, como mantener la actividad durante 18 meses y no haber mantenido vínculo contractual alguno con la sociedad o cooperativa que se pretenden adherir, incluyendo haber sido TRADE.

- Se amplían los supuestos a los que se puede destinar la capitalización (realización de asesoramiento, formación...para poner en marcha la actividad).

Supuesto de suspensión prestación por desempleo en autónomos menores 30 años, se amplía plazo de duración actividad por cuenta propia en 60 meses.

**Opción voluntaria de protección por contingencias profesionales en autónomos menores de 30 años. (Entendemos cuando se deje sin efectos el aplazamiento operado en el 2013 por LPGE).**

## INCENTIVOS FISCALES

### **Impuesto de Sociedades:**

- Para periodos impositivos iniciados el 01/01/2013.
- Durante el primer periodo impositivo en que la base imponible sea positiva y en el siguiente 15% en la parte de la base imponible hasta 300.000€ y el 20% el restante.
- Siempre que se inicie la actividad económica al 01.01.2013.
- Se delimita el concepto de “inicio de actividad económica”.
- Se establecen reglas para cuando la actividad económica es inferior al año.

## IRPF

- Efectos 01/01/2013
- Se elimina el límite de renta exenta en capitalización de prestaciones por desempleo siempre que vayan destinadas a lo dispuesto en la norma y se mantenga la actividad durante 5 años en determinados supuestos.
- Consecuentemente, se elimina en el supuesto anterior sistema de imputación de renta a efectos del impuesto.
- Contribuyente que inicien actividad económica a partir 01.0.2013. Estimación Directa: reducción del 20% rendimiento positivo en importes que no superen los 100.000€. Se establecen determinadas limitaciones. (si el 50% de los ingresos del periodo impositivo procedan de una entidad o persona de los que el contribuyente hubiera obtenido rendimientos del trabajo el año anterior a la fecha de inicio de la actividad).Se regulan supuestos de inicio de una segunda actividad.

### INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN.

**Reducción del 100% cuota empresarial contingencias comunes en empresas de menos de 250 trabajadores y del 75% en empresas de más de 250 trabajadores, durante 12 meses iniciales siempre que compatibilice empleo y formación o justifica haber cursado la citada formación en los 6 meses previos a la contratación , prorrogables 12 meses si el trabajador continúa compatibilizando empleo y formación, o la haya cursado en los 6 meses previos a la finalización de los 12 primeros meses.**

- La formación debe ser oficial o promovida por los servicios públicos de empleo o en idiomas o tecnologías de información y comunicación con una duración mínima de 90 horas en cómputo anual.
- El trabajador no debe tener experiencia laboral o que esta sea inferior a tres meses.
- Desempleado ininterrumpido en 12 meses de los 18 anteriores a la contratación.
- Proceder de otro sector de actividad en los términos que de establezcan reglamentariamente.
- Ser menor de 30 años.
- Los contratos pueden ser indefinidos o por duración determinada.
- La jornada pactada no puede ser superior al 50% al correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable de los establecidos en el 12.1 del ET.
- No pueden adoptar desde entrada en vigor del presente RD decisiones extintivas improcedentes en los 6 meses anteriores al inicio del contrato, estas decisiones extintivas improcedentes se circunscriben al mismo grupo profesional y al mismo centro o centros de trabajo.

- Reintegro del incentivo si no mantienen el nivel de empleo alcanzado por al menos el periodo de duración del contrato o con un máximo de 12 meses desde su celebración. No se entenderá se baja el nivel de empleo en los casos ya establecidos en disposiciones similares de mantenimiento de nivel de empleo en caso de percepción de incentivos.
- Es necesario la formalización del contrato por escrito con los modelos que se establezcan por el SPEE.
- Remisión Subsidiaria en cuanto a su regulación, a lo dispuesto en el Capítulo I, Sección I de la Ley 43/2006 (excepto artículos 2.7 y 6.2).

#### **Contratación indefinida de un joven por microempresas o empresarios autónomos.**

- Reducción del 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante el primer año del contrato.
- A tiempo completo o parcial.
- Joven desempleado de 30 años.
- La plantilla máxima en el momento de la celebración del contrato es de 9 trabajadores.
- No pueden haber tenido vínculo laboral anterior con el citado trabajador.

- No haber celebrado con anterioridad otro contrato bajo esta misma figura. (a excepción la extinción sea por causa justificada prevista en la bonificación anterior, y el periodo de bonificación del nuevo y anterior contrato no puede ser superior a los doce meses).
- No haber adoptado decisiones extintivas improcedentes, de forma idéntica a lo establecido en la bonificación anterior.
- No se podrá aplicar esta bonificación en caso de fijos-discontinuos, o se concierte con arreglo a los incentivos a la contratación del artículo 2 de la Ley 43/2006, o el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores establecido en la última reforma laboral.
- Debe mantenerse el contrato al menos durante 18 meses desde el inicio de la relación laboral., salvo causa extintiva justificada comentada anteriormente.
- Se exige formalización escrita según modelo que establezca el SEPE.
- Remisión Subsidiaria en cuanto a su regulación, a lo dispuesto en el Capítulo I, Sección I de la Ley 43/2006 (excepto artículos 2.7 y 6.2).

#### **Incentivos a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven.**

- Reducción del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.
- Durante 12 meses siguientes a la contratación de trabajadores.
- El empleador debe ser trabajador por cuenta propia menor de 30 años, sin trabajadores asalariados antes de la contratación.

- Contrato por primera vez, y de forma indefinida, a tiempo completo o parcial, a personas desempleadas de edad igual o superior a 45 años, inscritas ininterrumpidamente como desempleadas durante un periodo de 12 meses a los 18 anteriores a la contratación, o bien hayan agotado al desempleo o resulten beneficiarias de un programa de recualificación profesional.
- Deben mantener el empleo durante 18 meses, a menos que la extinción sea por causa no imputable al empresario o por no superar el periodo de prueba. En este caso, se puede celebrar un nuevo contrato, pero reducción no puede superar el periodo de 12 meses aplicable a ambos contratos.
- Es incompatible con otras bonificaciones.
- Remisión Subsidiaria en cuanto a su regulación, a lo dispuesto en el Capítulo I, Sección I de la Ley 43/2006 (excepto artículo 2.7)

### **Primer Empleo Joven**

- Posibilidad de celebrar contratos temporales con jóvenes desempleados menores de treinta años que no tengan experiencia laboral o sea inferior a tres meses.
- Se remite a la contratación temporal del artículo 15.1 b) del ET, esto es circunstancias del mercado, acumulación de tareas....
- En relación a la figura contractual del 15.1 b) matiza que, la causa del contrato será la primera experiencia profesional, la duración mínima del contrato será de tres meses y la máxima, salvo que el Convenio Colectivo disponga otra, será de seis meses. En ningún caso puede exceder de 12 meses.

- Los contratos a tiempo parcial deben tener una jornada igual o superior al 75% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable remitiéndose a lo establecido en el artículo 12.1 del ET.
- Se debe formalizar el contrato por escrito en modelo SPEE.
- Mismas prevenciones ya analizadas en cuanto mantenimiento de nivel de empleo alcanzado y la adopción previa de decisiones extintivas.
- Remisión Subsidiaria en cuanto a su regulación, a lo dispuesto en el Capítulo I, Sección I de la Ley 43/2006 (excepto artículos 2.7 y 6.2).
- En caso de conversión a indefinidos transcurridos tres meses de duración del contrato, se tendrá derecho a una bonificación de 500E/año o 41,67€7mes o de 700€/año en caso mujeres, durante tres años, siempre que la jornada pactada sea igual o superior al 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.

#### **Incentivos a los contratos en prácticas para el primer empleo.**

- Se puede contratar en prácticas a menores de treinta años, aunque hayan transcurrido 5 o más años desde la terminación de los correspondientes estudios.
- Reducción del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante la duración del contrato. La reducción alcanza el 75% en caso de realización de prácticas no laborales reguladas en el RD 1543/2011 en el momento de la contratación en prácticas.
- Necesario formalización escrita con modelo SPEE.

- Remisión Subsidiaria en cuanto a su regulación, a lo dispuesto en el Capítulo I, Sección I de la Ley 43/2006 (excepto artículo 2.7)

### **Incentivos a la incorporación de jóvenes a entidades de la economía social.**

- Bonificación 800€/año, durante tres años en las cuotas empresariales a la Seguridad Social.
- Aplicable a las cooperativas o sociedades laborales.
- Que incorporen trabajadores desempleados menores de 30 años como socios trabajadores o de trabajo.
- En las cooperativas, deben haber optado por régimen de trabajadores por cuenta ajena según la Disposición Adicional Cuarta del RD 1/1994. (LGSS).
- Bonificación 1650€/año en las cuotas empresariales a la Seguridad Social durante toda la duración del contrato o durante tres años en caso de contratación indefinida, para empresas de inserción que contraten a menores de 30 años en situación de exclusión social incluidas en el artículo 2 de la Ley 44/2007 que regula empresas de inserción. Esta bonificación no es compatible con la establecida en el artículo 16.3.a) de la citada Ley 44/2007. Se remite en cuanto a requisitos, cuantía máxima... a la Ley 43/2006.
- En relación a las cooperativas y sociedades laborales, remisión subsidiaria en cuanto a su regulación, a lo dispuesto en el Capítulo I, Sección I de la Ley 43/2006 (excepto artículos 2.7 y 6.2).

### **MODIFICACIÓN CONTRATO EN PRÁCTICAS**

**- Se modifica artículo 11.1c) del Estatuto de los Trabajadores, que queda redactado de la siguiente manera:**

“c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.”

#### **MODIFICACIÓN CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE (ETT).**

**El Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, queda modificado como sigue:**

Uno. Se añade un artículo 6.bis, en los siguientes términos:

**«Artículo 6.bis. Contratos para la formación y el aprendizaje celebrados por empresas de trabajo temporal.**

Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de conformidad con lo previsto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el presente real decreto.

En particular, la empresa de trabajo temporal será la responsable de las obligaciones relativas a los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje establecidos en el Capítulo II del Título II. La formación inherente al contrato se podrá impartir en la propia empresa de trabajo temporal siempre que cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 18.4.»

Dos. El apartado 1 del artículo 20 queda redactado del siguiente modo:

«1. La persona titular de la empresa deberá tutelar el desarrollo de la actividad laboral, ya sea asumiendo personalmente dicha función, cuando desarrolle su actividad profesional en la empresa, ya sea designando, entre su plantilla, a una persona que ejerza la tutoría; siempre que, en ambos casos, la misma posea la cualificación o experiencia profesional adecuada.

En los supuestos de contratos para la formación y el aprendizaje celebrados por empresas de trabajo temporal, en el contrato de puesta a disposición entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria se designará a la persona de la empresa usuaria que se encargará de tutelar el desarrollo de la actividad laboral del trabajador y que actuará como interlocutora con la empresa

de trabajo temporal a estos efectos, debiendo asumir esta última el resto de obligaciones relativas a las tutorías vinculadas al contrato y al acuerdo para la actividad formativa previstas en el presente y siguiente artículo.»

### **MEDIDAS LUCHA CONTRA LA MOROSIDAD.**

- Modificación Ley 3/2004 de 29 de diciembre, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales.
- En operadores privados establece plazo de pago general de 30 días, ampliable por acuerdo en 60 días.
- Restringe aún más el pacto que difiera de lo anterior, al establecer una nueva regulación de las cláusulas y prácticas abusivas.
- La norma general en contratos públicos es que el abono debe efectuarse por la Administración en 30 días.
- En caso de que el deudor incurra en mora, se añade una cantidad fija de 40€ así como la posibilidad de reclamar una indemnización por los costes de cobro debidamente acreditados.
- Se aplica incluso a ejecución de contratos que ya estén en vigor un año antes de Ley3/2004.