

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS DE ELCHE



GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
HUMANOS

CURSO ACADÉMICO 2014-2018

TRABAJO FIN DE GRADO

“Incentivos tributarios para la contratación y la
mejora del empleo”

Autor

Héctor Pérez García

Profesor

Raimundo Varela Gómez

INDICE

1. RESUMEN/ABSTRACT.....	5
2. INTRODUCCIÓN.....	7
3. INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL.....	9
3.1. INCENTIVOS FISCALES A LA CONTRATACIÓN LABORAL:.....	10
3.1.1. IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES:	11
3.1.1.1 LEGISLACIÓN.....	12
3.1.1.2 MARCO CONCEPTUAL.....	12
3.1.1.3. ANÁLISIS DE LA DEDUCCIÓN.....	15
3.1.1.3.1. REQUISITOS.....	16
3.1.1.3.2. PROCEDIMIENTO.....	18
3.1.2.: IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS.....	24
3.1.2.1. LEGISLACIÓN.....	25
3.1.2.2. MARCO CONCEPTUAL.....	25
3.1.2.3 LOS SEGUROS SOCIALES.....	32
3.1.2.4. ANÁLISIS DE LA DEDUCCIÓN.....	35
3.1.2.4.1. REQUISITOS.....	36
3.1.2.4.2. GASTOS DEDUCIBLES Y GASTOS NO DEDUCIBLES EN IRPF.....	38

3.2. BONIFICACIONES Y/O REDUCCIONES EN LA SEGURIDAD SOCIAL:	40
3.2.1. BONIFICACIONES EN LA CUOTA EMPRESARIAL A LA SEGURIDAD SOCIAL.....	41
3.2.1.1. NORMATIVA.....	43
3.2.1.2. MODALIDAD DE CONTRATO.....	44
3.2.1.3. COLECTIVO.....	44
3.2.1.4 REQUISITOS.....	44
3.2.1.5. CUANTÍA.....	46
3.2.1.6. DURACIÓN.....	46
3.2.1.7. VIGENCIA DE LA MEDIDA.....	47
3.2.2. REDUCCIONES EN LA CUOTA EMPRESARIAL A LA SEGURIDAD SOCIAL.....	47
3.2.2.1. NORMATIVA.....	49
3.2.2.2. MODALIDAD DE CONTRATO.....	49
3.2.2.3. COLECTIVO.....	50
3.2.2.4. CUANTÍA.....	50
3.2.2.5. DURACIÓN.....	51
3.2.2.6. VIGENCIA DE LA MEDIDA.....	51
4. CONCLUSIONES.....	53
5. BIBLIOGRAFÍA.....	60

ÍNDICE.

FIGURA 1. INCENTIVOS.

FIGURA 2. INCENTIVOS FISCALES.

FIGURA 3. IMPUESTO DE SOCIEDADES.

FIGURA 4. DEDUCCIÓN IMPUESTO DE SOCIEDADES, CONTRATO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES.

FIGURA 5. IMPUESTO DE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS.

FIGURA 6. DEDUCCIÓN IMPUESTO DE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS: TRABAJADOR AUTÓNOMO EMPLEADOR.

FIGURA 7. INCENTIVOS SEGURIDAD SOCIAL.

FIGURA 8. BONIFICACIÓN SEGURIDAD SOCIAL: TRABAJADORES AUTÓNOMOS.

FIGURA 9. REDUCCIÓN SEGURIDAD SOCIAL: CONCILIACIÓN TRABAJADORES AUTÓNOMOS.



1. RESUMEN/ABSTRACT.

TÍTULO: Incentivos tributarios a la contratación y mejora del empleo.

RESUMEN: El presente Trabajo Fin de Grado, impartido por la Universidad Miguel Hernández, pretende la obtención del Título de Grado, y para ello trataremos de estudiar y analizar los incentivos tributarios a la contratación y la mejora del empleo.

El tema escogido es, los distintos incentivos tributarios de los que los empresarios pueden beneficiarse a la hora de la contratación de trabajadores y, más concretamente, como los mismos inciden en la mejora del empleo.

La estructura del trabajo se organiza en dos partes claramente diferenciadas.

En la primera parte, se lleva a cabo un análisis de los incentivos de carácter fiscal, básicamente en el impuesto de la renta de las personas físicas y en el impuesto de sociedades, y, de los que el empresario, siempre y cuando cumpla unos requisitos, puede beneficiarse a la hora de la contratación de nuevos trabajadores en su empresa.

En la segunda de ellas, y de igual manera, se lleva a cabo un estudio de las distintas bonificaciones y/o reducciones de las que el empresario puede disfrutar en el pago de la cuota empresarial a la seguridad social de sus empleados, y en la que se ha analizado cual es la cuantía de la misma, la vigencia de la medida, el colectivo al cual se destina...

Finalmente se recoge una conclusión sobre los puntos más importantes a destacar del trabajo.

PALABRAS CLAVE:

- INCENTIVO TRIBUTARIO.
- BONIFICACIÓN Y/O REDUCCIÓN EN SEGURIDAD SOCIAL.
- CONTRATACIÓN LABORAL Y EMPLEO.

TITLE: Tax incentives for the recruitment and improvement of employment .

ABSTRACT: The present Work End-of-Grade, taught at the University Miguel Hernández aims to obtain a Bachelor's Degree, and to do this we will try to study and analyze the tax incentives to the recruitment and the improvement of employment.

The theme is, the various tax incentives that entrepreneurs can benefit at the time of the recruitment of workers and, more specifically, how the same impact on the improvement of employment.

The structure of the work is organized in two clearly differentiated parts. In the first part is carried out an analysis of the incentives of a fiscal nature, basically in the income tax of individuals and in the corporate income tax, and, of which the employer provided they comply with some requirements, you can benefit at the time of the recruitment of new workers in your company. In the second of them, and in like manner, a study of the various bonuses and/or reductions in which the entrepreneur can enjoy in the payment of the employer's social security contributions for their employees, and in which it has been analyzed which is the amount of the same, the effect of the measure, the group to which it is intended...

Finally a conclusion on the most important points to emphasize the work.

KEY WORDS:

- TAX INCENTIVE.
- BONUS AND/OR REDUCTION IN SOCIAL SECURITY.
- RECRUITMENT AND EMPLOYMENT.

2. INTRODUCCIÓN.

El siguiente trabajo ha sido elegido por distintos motivos, entre los que destacamos los siguientes:

- En primer lugar, por ser un tema de gran actualidad, que, surgió a raíz de la crisis y que actualmente son cada vez mucho más decisivas y usadas estas medidas por parte de los empresarios a la hora de contratar a nuevos trabajadores para sus empresas.
- En segundo lugar, los incentivos tributarios, se caracterizan por ser amplios y ágiles en cuanto a los colectivos a los que se destina y al procedimiento a través del cual se establece estas medidas incentivadoras.
- En tercer y último lugar, por mejorar la empleabilidad en España, presentándose los mismos para el empresario como un beneficio y para el trabajador como una posibilidad de encontrar un empleo.

Por ello el **objeto** de nuestro trabajo va a ser el siguiente:

- Analizar los incentivos de carácter fiscal, en dos impuestos para el empresario, tales y como son el impuesto de la renta de las personas físicas y el impuesto de sociedades, por medio o a través de una exposición de su marco normativo y conceptual, requisitos que han de concurrir y procedimiento a llevar a cabo.
- Estudio de las bonificaciones y/o reducciones en el pago de la cuota empresarial a la seguridad social desde un punto de vista general, haciendo referencia a su normativa, cuantía, duración, vigencia de la medida...
- Estudio específico de cómo, tanto los incentivos fiscales como las bonificaciones y/o reducciones en la cuota a la seguridad social han incidido y siguen incidiendo en la mejora del empleo.

Por otro lado, los **objetivos** que pretendemos perseguir con la elaboración de nuestro trabajo van a ser entre otros:

En primer lugar, una tarea básica y fundamental será determinar los incentivos de carácter fiscal en el impuesto de la renta de las personas físicas y en el impuesto de sociedades, pues este es el presupuesto o requisito principal o fundamental para poder examinar los requisitos que han de concurrir y el procedimiento a seguir para poder aplicar la deducción correspondiente.

A continuación, y una vez establecidos los incentivos fiscales, se examinará y estudiará las medidas incentivadoras en materia de seguridad social, que tipo de bonificación y/o reducción será de aplicación dependiendo del tipo de contrato laboral y el colectivo al que emplea.

Y, en último lugar, serán analizados los distintos tipos de medidas incentivadoras a la contratación, se determinará como las mismas han incidido y siguen incidiendo en la mejora del empleo.

En cuanto al **diseño metodológico** empleado para el desarrollo y realización del trabajo:

En primer lugar, hicimos una revisión documental con el objetivo de contextualizar la materia objeto de trabajo, es decir, se tomó como punto de partida el análisis de información para conocer la legislación existente al respecto, las clases o tipos de medidas incentivadoras a la contratación, y en particular las de carácter fiscal y en materia de seguridad social, analizando documentos como leyes, artículos periodísticos, bibliografía, páginas webs...

Esta fase de recogida y análisis de información facilitó un conocimiento de la materia a tratar en general para, posteriormente, centrarnos en una en particular, medidas incentivadoras de carácter fiscal y en materia de seguridad social.

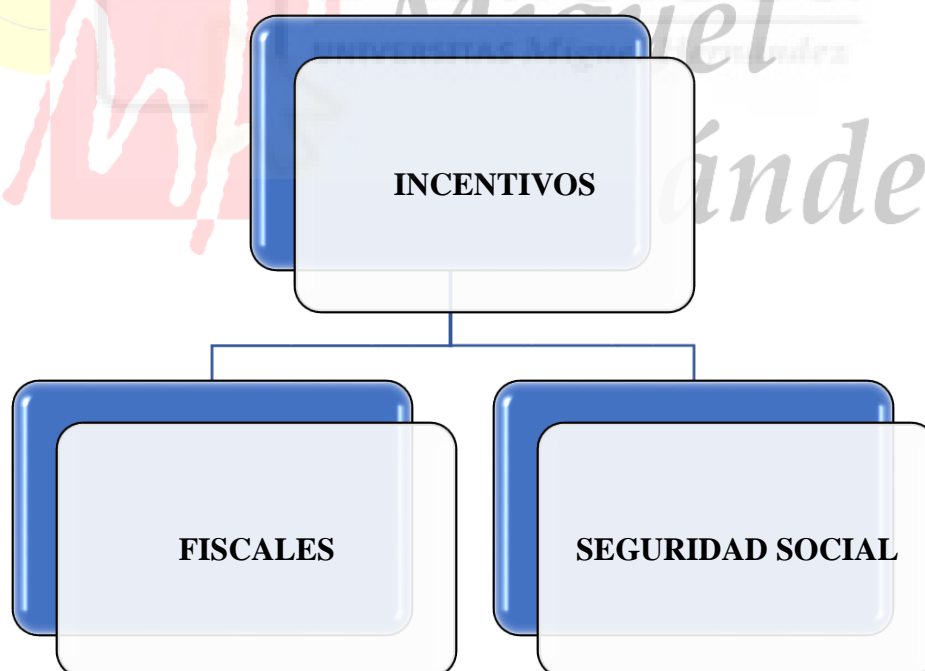
A continuación, se procedió a seleccionar una muestra de documentación referida a la materia del trabajo.

Finalmente, con la información extraída de cada documento se ha elaborado y desarrollado nuestro trabajo.

3. INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL.

En este punto vamos a estudiar los incentivos creados en los últimos años por el legislador estatal con la finalidad de fomentar la contratación laboral. Dos son estos tipos de incentivos a la contratación laboral, unos de carácter fiscal que repercuten en los impuestos que deben de pagar los empresarios, y otros que repercuten en la cuota empresarial a la seguridad social en forma de bonificaciones y/o reducciones.

Figura 1. Incentivos



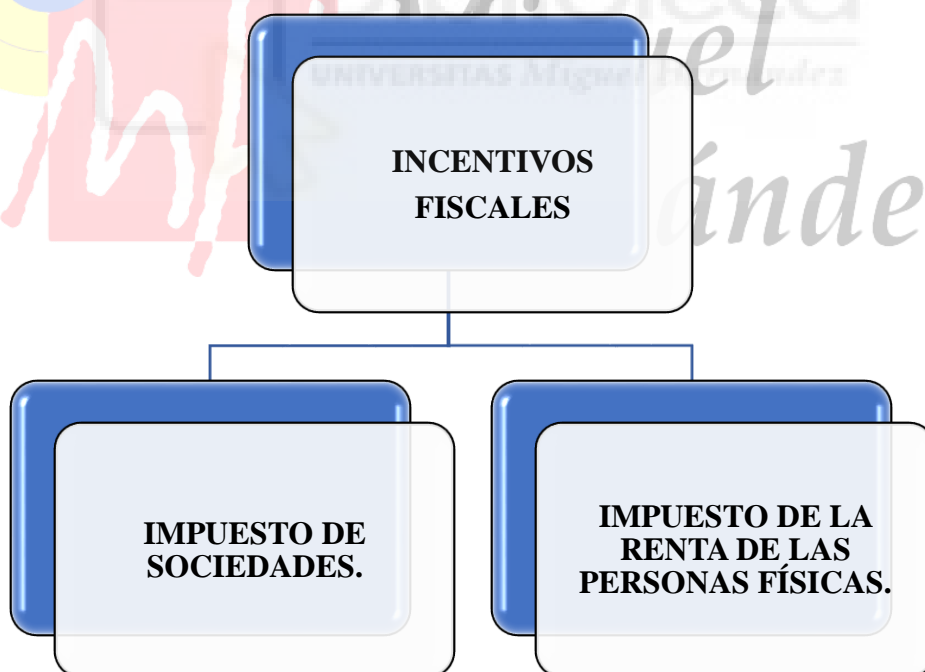
Fuente. Elaboración propia.

3.1. INCENTIVOS FISCALES A LA CONTRATACIÓN LABORAL:

En este primer apartado, y como anteriormente he comentado, se van a analizar los incentivos de carácter fiscal en dos impuestos básicos y fundamentales para los empresarios, tales como, el impuesto de la renta de las personas físicas y el impuesto de sociedades.

En cada uno de ellos, se va a hacer referencia al marco legislativo que los regula, el concepto que los define y la deducción a aplicar en los mismos, siempre y cuando se cumplan una serie de requisitos y se lleve a cabo bajo un procedimiento determinado.

Figura 2. Incentivos Fiscales.



Fuente. Elaboración propia.

3.1.1. IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES:

En cuanto al impuesto de sociedades lo vamos a desarrollar de la siguiente manera:

Figura 3. Impuesto de sociedades.



Fuente. Elaboración propia.

3.1.1.1 LEGISLACIÓN.

-Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades, y por el Real Decreto 634/2015, de 10 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre Sociedades.

-Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

-Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

3.1.1.2 MARCO CONCEPTUAL.

Para comenzar a analizar el impuesto sobre sociedades, vamos a comenzar primero con su definición, cuáles son sus tipos impositivos y cómo funciona y su aplicación.

El artículo 1 del TRLIS define el impuesto sobre sociedades como “un tributo de carácter directo y naturaleza personal que grava la renta de las sociedades y demás entidades jurídicas”.

Las notas que determinan la naturaleza de este impuesto serían su carácter *directo*, por que grava la obtención de la renta del sujeto pasivo, su carácter *personal*, en referencia a la persona jurídica receptora de la renta y su carácter *periódico*, al establecerse en periodos impositivos para autoliquidar las obligaciones con la Hacienda Pública.

El Impuesto de Sociedades se configura en torno a una base central: la contabilidad y la determinación del resultado contable de la sociedad, que componen los puntos de partida para la determinación de la base imponible y de la cuantía a pagar anualmente.

Para saber qué tipo de gravamen debemos aplicar, primero debemos determinar cuál es el *resultado contable* y la *base imponible*. A continuación, vamos a explicar cómo se debe calcular ambos antes de pasar a explicar que tipos de gravamen nos podemos encontrar.

Para el cálculo del *resultado contable* de la sociedad, es tan sencillo como calcular la diferencia entre los ingresos y los gastos obtenidos en el ejercicio.

Una vez obtenido el resultado contable, pasamos al cálculo de la base imponible del impuesto, mediante el ajuste extracontable de las diferencias que puedan surgir de la interpretación de un gasto o un ingreso entre la Ley del Impuesto de sociedades y la contabilidad realizada:

Gráfico 1. “Esquema determinación base imponible del impuesto”



Fuente: SuperContable

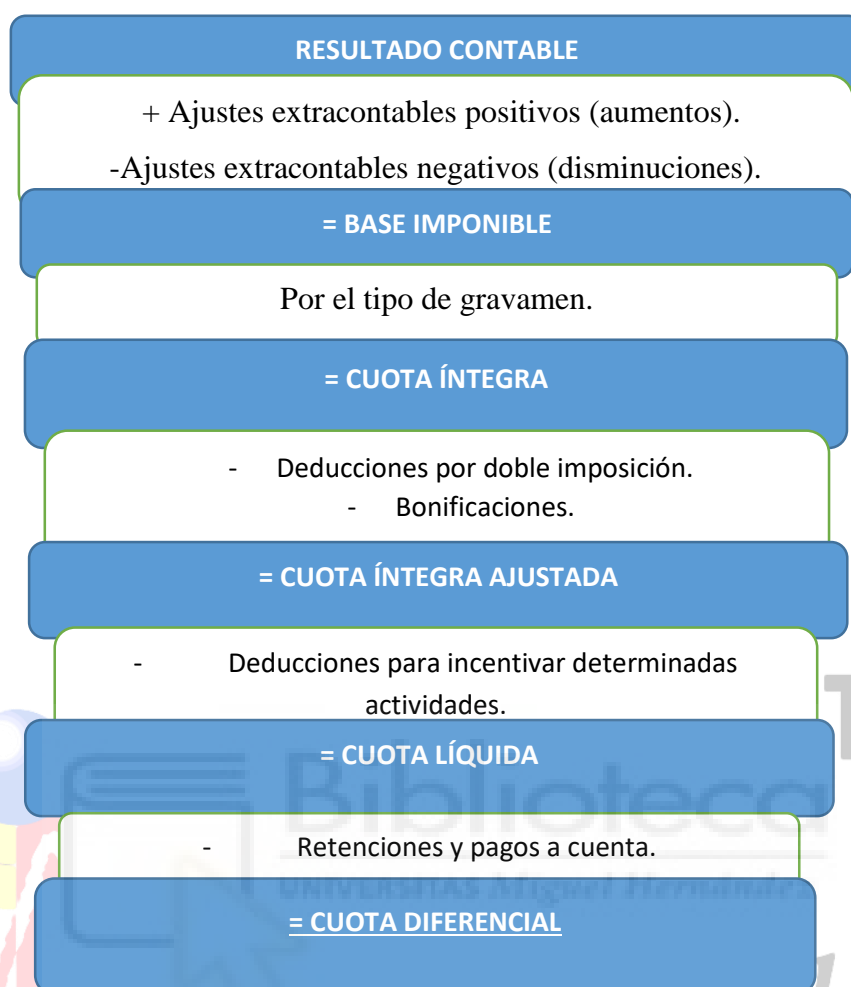
Después de calcular la base imponible del impuesto, toca aplicar el tipo de gravamen que corresponda, y que a continuación vamos a detallar:

- Tipo general: del **25%**, este es el tipo que está en vigor desde el 1 de enero de 2016. Todas las empresas, independientemente de su tamaño y de sus beneficios, se les aplica el 25%.
- Tipo reducido: del **15%** para emprendedores. Este tipo se aplica desde el año 2015 para las sociedades constituidas, pero quedan excluidas las sociedades patrimoniales. Para utilizar este tipo de gravamen, se necesita considerar que la sociedad se refiera al inicio de una actividad económica.
- Tipo reducido: del **20%** para cooperativas. Este tipo de sociedades están fiscalmente protegidas, a excepción de los resultados extra cooperativos, que se deberán tributar por el tipo general del 25%.

Una vez realizado los cálculos para obtener la base imponible, aplicamos el tipo de gravamen según corresponda.

Ahí es donde obtenemos la cuota íntegra del impuesto de sociedades, y sobre esa cuota es donde el empresario podrá aplicarse los diferentes incentivos por la contratación, según el tipo de contrato que ofrezca al trabajador y según la edad y circunstancias de la persona.

Tabla 1. “Esquema de liquidación del impuesto sobre sociedades”

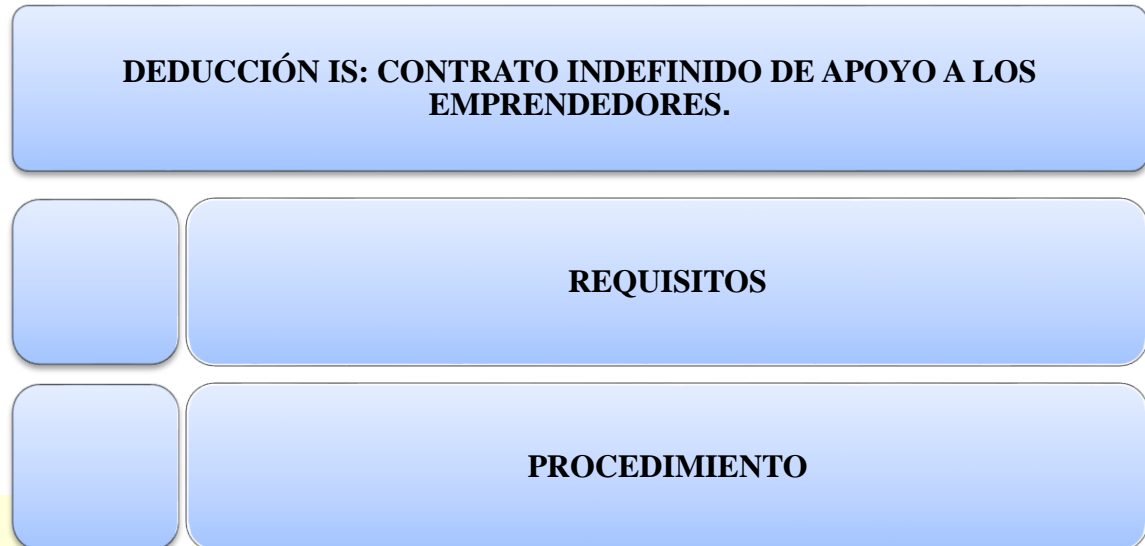


Fuente: elaboración propia.

3.1.1.3. ANÁLISIS DE LA DEDUCCIÓN.

Para este supuesto de deducción en el impuesto de sociedades elegimos el **contrato indefinido de apoyo a los emprendedores**, ya que este tipo de contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores fomenta la contratación estable por parte de los emprendedores y Pequeñas y Medianas Empresas.

Figura 4. Dedución Impuesto de Sociedades.



Fuente. Elaboración propia.

3.1.1.3.1. REQUISITOS.

Para poder llevar a cabo la deducción en el Impuesto de Sociedades, han de cumplirse una serie de requisitos de obligado cumplimiento, tanto en las dos partes contratantes, trabajador y empresa como en el propio contrato a realizar. Así pues, los requisitos a cumplir son los siguientes:

✓ **Por parte del trabajador.**

Que se traten de trabajadores inscritos en la Oficina de Empleo.

✓ **Por parte de la empresa.**

- Empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores en el momento de producirse la contratación.

- No podrá concertar este contrato la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato hubiera realizado decisiones extintivas improcedentes y para la cobertura de puestos de trabajo del mismo grupo profesional y para el mismo centro o centros de trabajo, la limitación afectará a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de la ley 3/2012 de 6 de julio.
- Serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección 1ª del Capítulo I, de la Ley 43/2006 a excepción de lo establecido en el artículo 2.7 y 6.2.
- Debe mantenerse el empleo del trabajador contratado al menos tres años desde la fecha del inicio de la relación laboral y asimismo deberá mantenerse el nivel de empleo alcanzado durante al menos un año, en caso de incumplimiento de estas obligaciones se procederá al reintegro de los incentivos aplicados.
- No se considera incumplimiento el despido por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, la dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez del trabajador o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

El trabajador contratado que diera derecho a la deducción prevista en este [artículo 37] no se computará a efectos del incremento de plantilla establecido en lo artículo 102 de la LIS.

✓ **En el contrato.**

- Por tiempo indefinido.
- Jornada completa o parcial.
- Formalización en el modelo establecido.
- Período de prueba de un año. Sin embargo, no se podrá establecer período de prueba cuando el trabajador ha desempeñado las mismas funciones en la empresa con anterioridad en cualquier modalidad de contrato.

3.1.1.3.2. PROCEDIMIENTO.

El procedimiento es distinto dependiendo de¹:

1. Si el primer trabajador contratado por la empresa, este, menor de treinta años de edad, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de **3.000 euros** de la cuota íntegra del periodo impositivo correspondiente a la finalización del periodo de prueba de un año exigido en el contrato.

2. Si la empresa contrata a un desempleado perceptor de prestación contributiva, tiene derecho a una deducción fiscal del **50%** del menor de los siguientes importes:

2.1. El importe de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación.

2.2. El importe correspondiente a **doce mensualidades** de la prestación por desempleo que tienen reconocida:

- El trabajador deberá haber percibido la prestación, al menos **tres meses**.
- La empresa requerirá al trabajador un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de prestación pendiente de percibir.
- El trabajador podrá compatibilizar, voluntariamente, junto con el salario, el **25%** de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de la contratación. Esta compatibilidad se mantendrá exclusivamente durante la vigencia del contrato a jornada completa, con el límite máximo de la duración de la prestación pendiente de percibir.

En último lugar, resaltar que en el supuesto de que el contrato se celebre a tiempo parcial, se disfrutará de esta deducción fiscal de modo proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

¹Art.43 Ley Impuesto de Sociedades.

- **Procedemos al cálculo de un supuesto en el que un empresario que contrata un trabajador y veremos cuál es lo que se puede ahorrar mediante este incentivo.**

Para el **ejemplo**, el empresario contratara un trabajador de 27 años, con un contrato de apoyo indefinido a los emprendedores, a jornada completa. Los datos en cuanto a cantidades son estos:

- Después de aplicar al resultado contable los ajustes extracontables positivos y negativos, suponemos una base imponible de 20.000€.
- Durante el año se efectuaron unos pagos fraccionados por valor de mil doscientos euros.
- Por la edad del trabajador, la modalidad de contratación y el tipo de jornada completa, al empresario le corresponde un incentivo de 3.000€ en su cuota íntegra.

Tabla 2. “Ejemplo práctico impuesto sociedades”

* Base imponible	20.000€
- Tipo de Gravamen (25%)	
* Cuota íntegra (20.000*25).....	5.000€
- Deducción por contratación....	(3.000€)
* Cuota íntegra ajustada.....	2.000€
- Pagos fraccionados.....	(1.200€)
* Cuota Diferencial.....	800€

Fuente: elaboración propia.

Como hemos podido ver en todo lo anterior, esta modalidad contractual recibe unos fuertes incentivos fiscales para la empresa empleadora que materializa tales contratos, con una reducción significativa de tributos y de bonificaciones a la Seguridad Social, como podremos ver y analizar en el punto del trabajo de las bonificaciones y/o reducciones, donde hablaremos de ello.

De esta modalidad contractual, que lo que hace es fomentar la creación de puestos de trabajo, podemos destacar dos puntos y que vamos a analizar:

- En **primer lugar**, que una de las exigencias es la edad, que tiene que ser menor de treinta años, esto lo que hace es fomentar la contratación de los jóvenes, que es uno de los colectivos que más problemas tienen a la hora de encontrar un empleo, o más precariedad laboral sufren en España. Con la adopción de esta modalidad contractual se ha conseguido suavizar el problema del paro juvenil en el país, en el gráfico que podemos ver a continuación, se puede observar un descenso gradual del mismo, pero sigue teniendo un elevado porcentaje.

Tabla 3. “España: Desempleo menores de 25 años en 2018”

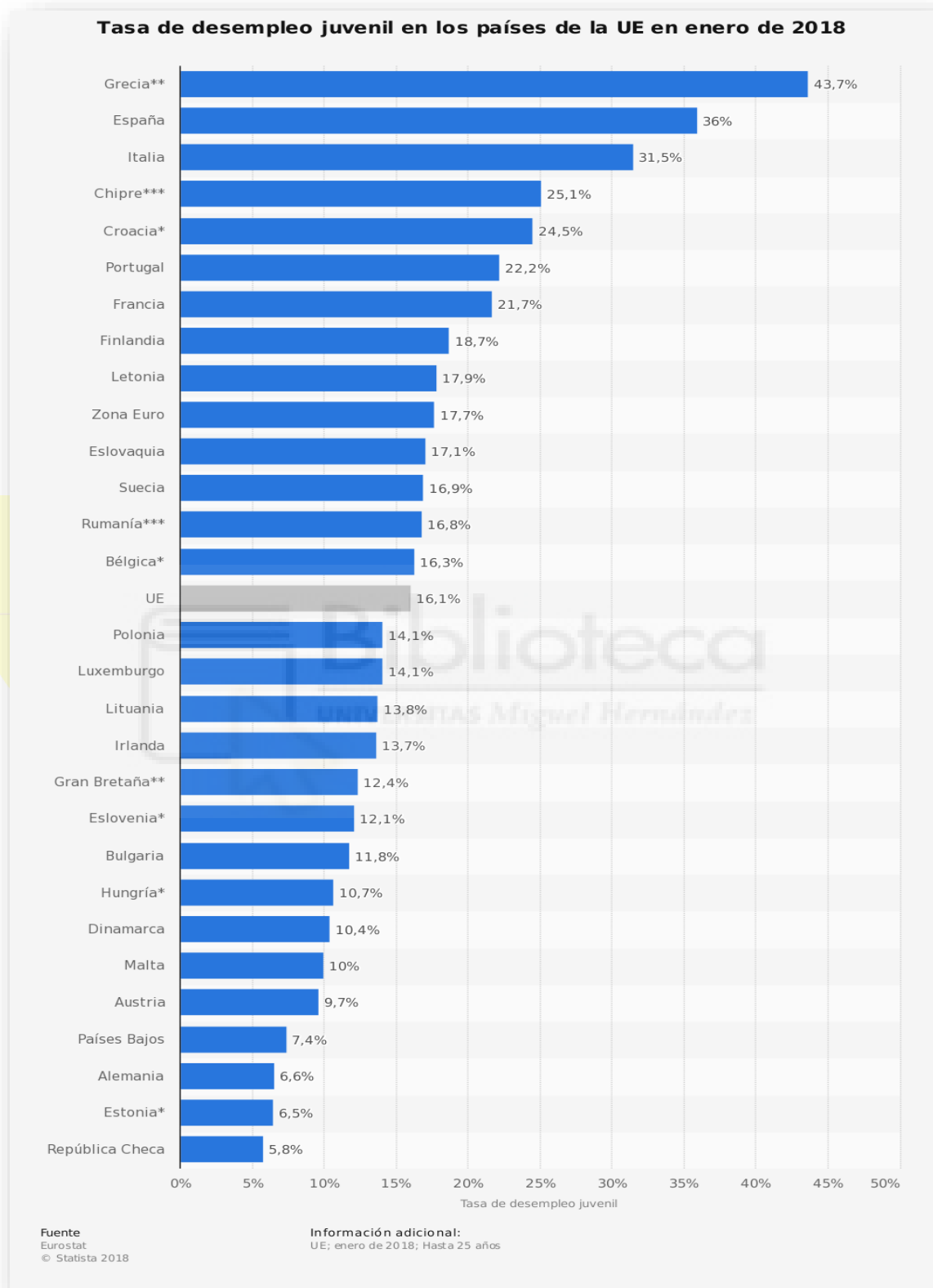
España: Desempleo menores de 25 2018			
	Desempleo menores de 25	Desempleo hombres menores de 25 años	Desempleo mujeres menores de 25
Abril 2018	34,4% 	36,1% 	32,3% 
Marzo 2018	35,0% 	36,4% 	33,2% 
Febrero 2018	35,7% 	36,9% 	34,1% 
Enero 2018	36,1% 	37,1% 	34,8% 
Diciembre 2017	36,6% 	37,5% 	35,6% 
Noviembre 2017	36,9% 	37,7% 	36,0% 
Octubre 2017	37,5% 	38,5% 	36,2% 
Septiembre 2017	37,5% 	39,1% 	35,7% 
Agosto 2017	37,3% 	38,9% 	35,4% 
Julio 2017	37,6% 	39,1% 	35,9% 
Junio 2017	38,4% 	39,6% 	37,0% 
Mayo 2017	39,1% 	40,1% 	38,1% 

Fuente: Datos macro.

Pese al gran incentivo que supone este contrato para los empresarios que realizan la contratación, el paro juvenil sigue en porcentajes muy altos, y el gráfico nos muestra el paro hasta los veinticinco años de edad, por tanto, no resulta desproporcionado ampliar la medida hasta el margen de los treinta años, para que los empresarios se puedan aplicar los incentivos por dicho contrato.

Otro de los problemas del paro juvenil en España, es que, si lo comparamos con otros países de la unión europea, somos el segundo país con más paro juvenil y doblando la media de la unión europea, como se puede ver en el gráfico siguiente:

Gráfico 2. “Tasa de desempleo juvenil en los países de la UE enero de 2018”



Fuente: Eurostat (extraído de Statista)

- En **segundo lugar**, el otro punto a destacar sería fomento general a la contratación de personas desempleadas. Pero dentro de este apartado que puede parecer bastante idóneo para ayudar a esas personas que están en situación de desempleo, a la vez plantea un problema, que quiero expresar mediante mi planteamiento que es el siguiente:

Desde un punto de vista social, quienes han agotado la prestación contributiva por desempleo o no reúnan los requisitos para percibirla se encontrarán frecuentemente a las puertas de la exclusión social y tendrán una mayor necesidad de intervención pública a favor de su inclusión laboral y social.

Lo que a mi parecer me resulta inconveniente es que, aún sin emprender medidas fiscales específicas a favor de la contratación de tales personas, se incentive a la contratación de los recién desempleados, pues ello es tanto como condenar a los parados de larga duración a un desempleo seguro sin facilitarles, además, medios de subsistencia más allá que la prestación asistencial, en su caso.

Una persona que acaba de perder su empleo o lo ha perdido en un periodo de tiempo pequeño, son quizá las que más posibilidades tienen de conseguir un nuevo trabajo por su aún cercanía con el mercado laboral.

Por lo tanto, este requisito de desempleo que se exige para la deducción por parte del empresario, incentivará la contratación de personas que llevan menos tiempo en el desempleo frente a las que llevan más tiempo, pues estas últimas recibirán en todo caso un menor porcentaje de prestación y, en segundo lugar, pueden tener próxima la extinción de la prestación, con lo que la deducción consiguiente resultará, por lo general, menor que cuando se contrate a una persona recientemente desempleada.

Con todo esto, bajo mi punto de vista, estamos ante un beneficio fiscal de configuración deficiente, con miras exclusivas en la incidencia presupuestaria y que además de lo ya indicado, por todos los perjuicios sociales que podría acarrear con mayores dosis de exclusión de parados de larga duración y personas con difícil acceso al empleo, podría reputarse contrario a la cláusula de Estado Social contenida en la Constitución art.1.1.

Según el punto de vista de donde se mire, el Gobierno defiende su utilidad.

Desde el punto de vista de los sindicatos, son muy críticos y opinan que ha aumentado la precariedad laboral, y que las empresas están utilizando este contrato tan solo para reducir sus costes laborales.

3.1.2. IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS:

En cuanto al impuesto de la renta de las personas físicas, vamos a analizarlo y comprobar los incentivos para dicho impuesto.

También vamos a hablar del ahorro que suponen estas medidas para la persona física, con la aplicación de dichos incentivos.



Figura 5. Impuesto de la renta de las personas físicas.

Fuente. Elaboración propia.

3.1.2.1. LEGISLACIÓN.

-Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las personas físicas.

-Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

-Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

3.1.2.2. MARCO CONCEPTUAL.

Para comenzar a analizar el impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF), vamos a primero definir que es, diremos que rentas grava, explicar cómo funciona entre otros puntos que iremos viendo a continuación y también expondremos los diferentes incentivos fiscales, definidos estos como un aliciente o estímulo en forma de reducciones o exenciones en el pago de ciertos tributos que se concede a los sujetos pasivos de dichos tributos para promover la contratación laboral y la mejora del empleo. que tiene este impuesto a la hora de la contratación de nuevos trabajadores.

Para comenzar, el IRPF se define como un impuesto *personal*, por que recae sobre la persona y tiene en cuenta sus circunstancias personales y familiares, *progresivo* porque cuanto mayor es la base imponible se tributa en mayor proporción, y *directo* por que grava de una forma directa al contribuyente y además lo hace según los principios de igualdad, generalidad y progresividad, gravando la renta obtenida en un año natural por las personas físicas residentes en España.

El objeto de este impuesto lo constituye la *renta* del contribuyente, entendida esta como el conjunto de:

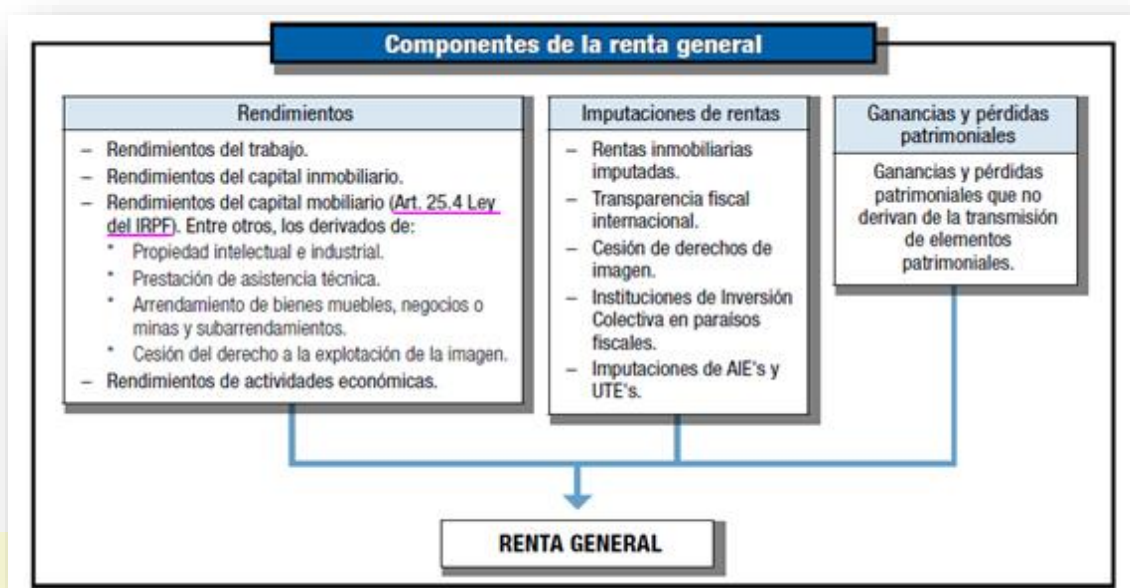
- **Rendimientos del trabajo**, que son principalmente los sueldos y salarios, son los obtenidos por cada persona y que son fruto de su trabajo actual o anterior. Incluye, además de las nóminas cobradas en el año por el trabajo, el cobro de las pensiones, prestaciones de desempleo, subsidios, algunas indemnizaciones.

- **Rendimientos del capital**, estos son los que provienen directa o indirectamente de bienes o derechos cuya titularidad corresponde al sujeto pasivo y no se hallen afectos a actividades económicas que realice el mismo. Dentro de esto nos encontramos los rendimientos de capital inmobiliario que son los que provienen de inmuebles arrendados, y los rendimientos de capital mobiliario que son todas las utilidades o contraprestaciones que provengan de bienes o derechos del contribuyente que no sean inmuebles y no estén afectos a actividades económicas.
- **Rendimientos de actividades económicas**, que son los obtenidos por el contribuyente en el ejercicio de sus actividades empresariales, profesionales o artísticas.

- **Las ganancias y pérdidas patrimoniales**, son las variaciones en el valor del patrimonio del contribuyente.
- **Las imputaciones de renta**, aquellas que el contribuyente debe incluir en su base imponible por ser propietario o titular de un derecho real de disfrute sobre determinados bienes inmuebles urbanos.

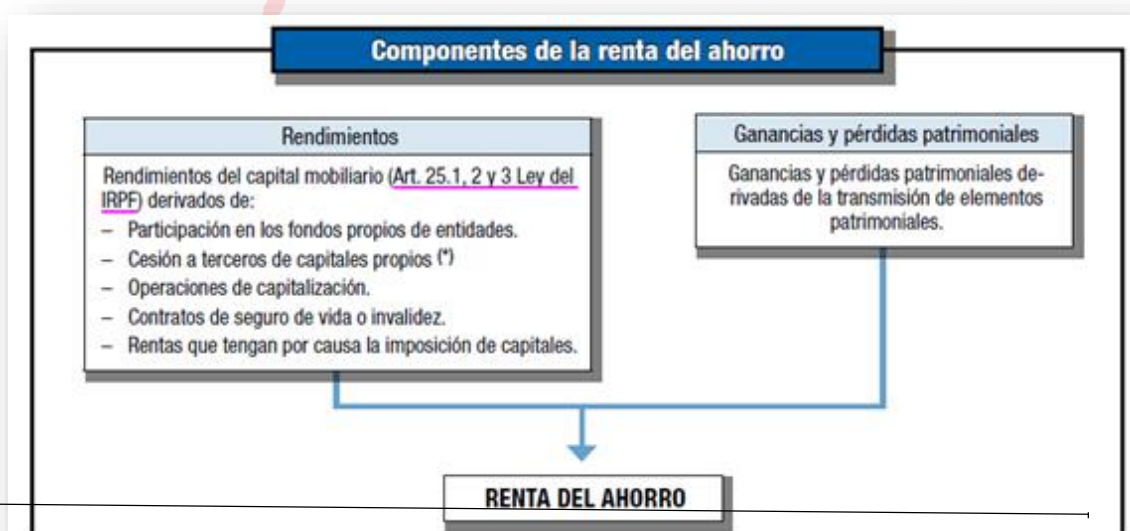
Una vez analizados los componentes de la renta, hay que diferenciar entre que componentes van a la base liquidable general y cual van a la base liquidable del ahorro, ya que cada base tiene una tarifa distinta.

Gráfico 3. “componentes de la renta general”



Fuente: Aedaf

Gráfico 4. “componentes de la renta del ahorro”



Fuente: Aedaf.

Ahora ya diferenciado y quedado claro a qué base va cada rendimiento, nos vamos a centrar en los **rendimientos de actividades económicas**, ya que el desarrollo de este apartado del IRPF lo vamos a centrar desde la perspectiva de un empresario persona física.

Estos rendimientos son definidos por el Art. 27, LIRPF; “se considerarán rendimientos íntegros de actividades económicas aquellos que, procediendo del trabajo personal y del capital conjuntamente, o de uno solo de estos factores, supongan por parte del contribuyente la ordenación por cuenta propia de medios de producción y de recursos humanos o de uno de ambos, con la finalidad de intervenir en la producción o distribución de bienes o servicios.”

Dentro de los rendimientos de actividades económicas, podemos diferenciar dos regímenes para la determinación del rendimiento neto:

Gráfico 5. “regímenes determinación en actividades económicas”



Fuente: Elaboración propia.

Una vez hablado sobre los rendimientos de actividades económicas, vamos a pasar a explicar cómo funciona el impuesto y que tipos se aplican, para después ya comenzar con el análisis de los distintos incentivos a la contratación que tiene este impuesto.

El IRPF es un impuesto que esta compartido entre el Estado y las comunidades autónomas, y por lo tanto hay un tramo autonómico y otro estatal. Esto es debido a la capacidad legislativa de la que gozan las autonomías.

Pero para poder tener una visión más globalizada del impuesto y del coste fiscal de las rentas obtenidas por el contribuyente, partimos de una escala conjunta en la que están incluidos la parte autonómica y la parte estatal del impuesto.

A continuación, podemos observar la tabla conjunta con los tramos del IRPF establecido para este año 2018:

Tabla 4. “Tramos IRPF 2018”

Base liquidable Hasta	Cuota íntegra	Resto base liquidable	Tipo aplicable
0€	0€	12.450€	19%
12.450€	1.182,75€	7.750€	24%
20.200€	2.112,75€	13.800€	30%
34.000€	4.182,75€	26.000€	37%
60.000€	8.992,75€	En adelante	45%

Fuente: Elaboración propia.

La tabla anterior del IRPF sigue una distribución progresiva y proporcional, como lo he explicado anteriormente.

Algunas personas caen en el error de pensar, que los tramos del IRPF se aplican de forma fija o cerrada sobre el total de las rentas generadas y esto no es así, ya que siguen los principios de progresividad y proporcionalidad citados en el párrafo anterior.

Esto quiere decir que, a lo largo del año natural en el que se cuentan los rendimientos del contribuyente, se va pagando por el dinero acumulado en cada uno de los tramos y conforme se va pasando al siguiente tramo, se paga el porcentaje respectivo a éste.

Para visualizar lo explicado, dejo un ejemplo de cómo se aplica.

En el caso de un empresario persona física, encuadrado en el régimen de estimación directa simplificado y con un rendimiento de actividades económicas de 20.000€ brutos anuales, sin hijos y soltero. Realiza la contratación a jornada completa de un trabajador de 27 años de edad, con el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores. Esta modalidad tiene un incentivo de 3.000€ en su cuota íntegra. Con los siguientes datos procedemos al cálculo del impuesto del IRPF:

Tabla 5. “Ejemplo de cálculo del impuesto del IRPF”

➤ Rendimiento actividades económicas	19.000€
* Rendimiento neto previo: 20.000€	
- Gastos de difícil justificación: 5% sobre 20.000= (1.000€)	
* Rendimiento neto: (20.000-1.000)= 19.000€	
➤ Base Imponible General.....	19.000€
➤ Cuota íntegra..... (2.754,75 -1.054,5)	1.700,25€
- Aplicando la tabla. Hasta 12.450€- <u>1.182,75€</u>	
- Cuota 1= (1.182,75+1.572) = 2.754,75€ (19.000-12.450) *24%= 6.550*24%= 1.572€	
- Cuota 2= <u>1.054,5€</u> Aplicamos el mínimo personal, ya que no tiene hijos. Y seguidamente le aplicamos el gravamen que corresponda según la tabla. 5.550*19%= 1.054,5€	
• Deducción por contratación.....(3.000€)	
➤ Cuota líquida	(1.700,25-3.000)=-1.299,75..... 0€ (como el importe es negativo, la cuota líquida será 0)
➤ CUOTA DIFERENCIAL	0€

Fuente: Elaboración propia

Como podemos apreciar en el ejemplo anterior, cuanto más renta se tenga más se va a gravar, según vayamos subiendo por la tabla en cuanto a ingresos se refiere, iremos aplicando los distintos tipos a la proporción de renta que exceda del tramo anterior.

En cuanto a los incentivos que se puede aplicar en este impuesto, como vimos en el apartado del impuesto de sociedades, esos mismos incentivos se pueden aplicar por extensión en el IRPF, ya que se pueden usar los incentivos y las bonificaciones y/o reducciones tanto en el impuesto del IRPF como en el de sociedades, siempre que se cumplan los requisitos que se requieren en cada modalidad contractual, como vimos en el ejemplo de los incentivos fiscales que aporta la contratación indefinida de apoyo a los emprendedores.

Los incentivos que se presentan en esa modalidad contractual también se podrían aplicar en el impuesto del IRPF, así como en los demás incentivos.

Ahora bien, para un empresario persona física, que cuando finalice el año natural tenga que pagar una cifra de impuesto tan alta, puede suponer un grave problema para su propia economía e incluso llegarle a serle imposible llevar a cabo el pago del impuesto.

Para ello, existe una medida que son el sistema de *retenciones y pagos fraccionados del IRPF*, que son definidas por la Agencia Tributaria como “cantidades que se detraen al contribuyente por el pagador de determinadas rentas, por estar así establecido en la ley, para ingresarlas en la Administración Tributaria como “anticipo” de la cuota del Impuesto que el contribuyente ha de pagar”, que en el caso de empresarios persona física se pagan de forma trimestral con un porcentaje del 20% del Rendimiento Neto (beneficios).

3.1.2.3 LOS SEGUROS SOCIALES.

Tanto el empresario persona física como los trabajadores por cuenta ajena están obligados a cotizar a la Seguridad Social desde el instante en el que se dan de alta.

Aquí es donde aparece la figura de los seguros sociales, que son las aportaciones que hace el empresario de sus obligaciones y de sus trabajadores con la Seguridad Social.

En cuanto a la forma de realizar el pago de los Seguros Sociales no es igual para empresas y empleados, ya que el obligado de ingresar las cantidades que correspondan será el empresario, que deberá detraer la cuota obrera e ingresarla el mismo en la Seguridad Social.

- Por el lado del **empresario**, debe abonar a la Seguridad Social la cantidad que corresponda de las personas que tenga contratadas en su negocio. Esta cantidad suele ser la más alta, y deberá sufragarlo de su propio bolsillo.
- El **trabajador** por su parte tiene sus obligaciones, y deberá abonar otra parte. El encargado de abonar esa cantidad a la Seguridad Social es el empresario, que deberá retenerla del total del salario de su empleado. Es decir, que una parte de la nómina será retenida por la empresa para pagar dichos seguros sociales.

No existe una cantidad o cuota fija a pagar por parte del trabajador. Por tanto, la suma a pagar dependerá básicamente del salario del empleado, los conceptos por los que cotiza y los porcentajes que se apliquen a cada una de las bases.

En la siguiente tabla se puede ver los conceptos que cotizan en la base de cotización y los porcentajes referidos al trabajador y a la empresa.

Tabla 6. “Porcentajes a pagar según concepto”

PORCENTAJE A PAGAR		
	TRABAJADOR	EMPRESA
CONTINGENCIAS COMUNES.	4,70% de su BCCC.	23,6% de la BCCC del trabajador.
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL.	No se le aplica.	Depende del trabajador, consultar la lista de la Seguridad Social.
HORAS EXTRAS NORMALES.	2% del pago percibido por su realización.	23,60%
HORAS EXTRAS DE FUERZA MAYOR.	4,70% del pago percibido por su realización.	12%
DESEMPLEO.	1,55%-1,60% de su base de contingencias profesionales.	5,5%-7,7% de la BCCC del trabajador.
FORMACIÓN PROFESIONAL.	0,10% de su base de contingencias profesionales.	0,6% de la BCCC del trabajador.
FONDO DE GARANTÍA SALARIAL.	No se le aplica.	0,20%

Fuente: factorialhr. Elaboración propia.

Calcular los seguros sociales es interesante para realizar el plan de negocio inicial de una empresa para conocer el pago mensual a la Seguridad Social por sus empleados o cuando se plantea la posibilidad de acometer nuevas contrataciones ya que da una aproximación del coste de personal al que tendría que hacer frente la empresa.

Para solventar cualquier duda y terminar afianzando lo explicado en el apartado del IRPF, voy a proceder a un ejemplo numérico del ahorro que tendría el trabajador autónomo con la contratación de nuevos trabajadores.

Ejemplo: supongamos que un empresario persona física se plantea la contratación de un trabajador de forma indefinida, y se pregunta cuál sería los costes mensuales y anuales de contratar a dicho trabajador. Vamos a comenzar con los costes del trabajador, que sería un hombre de cuarenta y seis años, con un hijo.

Tabla 7. “Cálculo del sueldo neto del trabajador”

Sueldo bruto al mes	2.000€
Cotización por contingencias comunes	4,70% de 2.000€= 94€
Formación profesional	0,10% de 2.000€= 2€
Desempleo	1,55% de 2.000€= 31€
TOTAL	(2.000-94-2-31)= 1.873€
Retenciones IRPF (13%)	(13% de 2.000€)= 260€
TOTAL SUELDO NETO	1.873-260= 1.613€

Fuente: Elaboración propia.

Después de realizar los cálculos, llegamos a un sueldo neto de **1.613€ mensuales**, pero el empresario persona física además de pagar ese salario tiene que hacer frente a los gastos a la Seguridad Social por ese trabajador, y que calculamos a continuación:

Tabla 8. “Cálculo del coste de contratar al trabajador para el empresario persona física”

Base de cotización por contingencias comunes del trabajador	23,6% de 2.000€= 472€
Desempleo	5,50% de 2.000€= 110€
Formación Profesional	0,60% de 2.000€= 12€
FOGASA	0,20% de 2.000€= 4€
TOTAL A CARGO DEL AUTÓNOMO	472+110+12+4= 598€

Fuente: Elaboración propia.

El coste total que supone la contratación de este trabajador sería la suma del sueldo neto y los gastos a cargo del autónomo, que sumarían un total de:

$$1.613+598= 2.211\text{€ al mes.}$$

Lo que supondría un total de 26.532€ al año.

Ahora bien, como dijimos al principio la contratación de nuevos trabajadores tiene unos incentivos cuando se realiza, en este caso el autónomo podrá beneficiarse de una bonificación del cien por cien a la seguridad social por la contratación de un desempleado mayor de cuarenta y cinco años y de forma indefinida.

Por tanto, esto supondría un ahorro de **7.176€** en cuanto a coste a cargo de la empresa supondría contratar a ese trabajador durante un año.

3.1.2.4. ANÁLISIS DE LA DEDUCCIÓN.

Para este supuesto de deducción en el impuesto de la renta de las personas físicas elegimos la figura del trabajador *autónomo empleador*, figura mayoritaria en España y la que tiene el mayor porcentaje de tejido empresarial del país.

Este tipo de deducción fomenta la creación de empresas y en sí, la contratación laboral, ya que permite al autónomo tener una serie de incentivos por la contratación de nuevos trabajadores.

Figura 6. Dedución IRPF.



Fuente. Elaboración propia.

3.1.2.4.1. REQUISITOS.

Para poder llevar a cabo la deducción en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas, han de cumplirse una serie de requisitos impuestos por la Ley sobre el Impuesto de Sociedades, que por extensión se aplica en el IRPF, para cualquier tipo de gasto o inversión que él autónomo realice, para poder deducírselo posteriormente en su declaración.

El no cumplimiento de alguno de los siguientes requisitos que se van a mencionar posteriormente, él autónomo incurriría en una *deducción ilegal* de gasto o inversión.

Así pues, los requisitos a cumplir son los siguientes:

1) Deben estar vinculados con la actividad económica del empresario persona física.

- Es decir, deben ser gastos que estén de forma directa relacionados con la actividad económica que realiza el empresario. Este requisito excluye directamente los gastos de la vida privada, aunque es posible que en algunos casos la vinculación a la actividad profesional pueda generar dudas a la hora de justificar dicha relación. El siguiente requisito puede orientarnos y ayudarnos a resolver este problema.

2) Los gastos deben estar justificados.

- Deben estar perfectamente justificados, y esto se refiere, a que las cantidades que el autónomo se quiera deducir, deben ser las cantidades exactas que se haya justificado mediante una factura, una nómina, incluso pueden valer como medio de justificación recibos, entre muchos otros medios de justificar un gasto o inversión.

3) Deben estar debidamente contabilizados.

- Que las facturas, nóminas o cualquier otro tipo de medio con el que justificar un gasto o inversión, deben estar debidamente registradas en los libros correspondientes de gastos e inversión que exige la Agencia Tributaria.

4) Imputación temporal.

- Los gastos deben ser objeto de imputación en el ejercicio en que se devengan. Tal afirmación no excluye la posibilidad de reconocer criterios distintos de imputación temporal, con determinados requisitos.

Siguiendo estos cuatro sencillos requisitos, cualquier gasto o inversión que los cumpla podrán ser deducidos por el autónomo en su declaración.

Sin embargo, por equivocación o por conocimiento de causa, la deducción irregular constituye uno de las infracciones más frecuentes cometidas por los autónomos.

3.1.2.4.2. GASTOS DEDUCIBLES Y GASTOS NO DEDUCIBLES EN IRPF.

Siguiendo con la figura del trabajador autónomo empleador, nos vamos a centrar en los gastos que se puede deducir en su declaración del IRPF y que tienen un impacto directo con la contratación laboral y que provocan un beneficio en el empresario persona física por la contratación de nuevos trabajadores.

- **Gastos deducibles:**

- 1) Sueldos y salarios: el empresario persona física podrá deducirse los sueldos de los trabajadores que tenga empleados, así como las pagas extraordinarias, dietas que haya pagado o gastos de viaje, si se hubieran producido. Las retribuciones en especie también pueden ser objeto de deducción, así como también son objeto de deducción los gastos relacionados con la formación de su personal, como podrían ser cursos pagados por el propio empresario, indemnizaciones, seguros de accidente, o planes de pensiones en los que los empleados también sean partícipes.

Si alguno de los empleados fuese familiar del empresario, como el cónyuge o hijos menores que convivan con él, dichos salarios también serían deducibles siempre que el salario sea igual o menor al estipulado por el mercado laboral para el puesto que ocupa. El exceso de pago por encima de dicho límite no lo podrá deducir. Para poder aplicar la deducción en el caso de familiares deben tener un contrato laboral o que esté debidamente justificado que son autónomos colaboradores.

- 2) Seguridad Social: en este apartado englobamos tanto las cotizaciones derivadas de la contratación de trabajadores por parte del empresario persona física, como las propias cotizaciones del empresario.

No se incluirán aquí las aportaciones a Mutualidades de Previsión Social, a no ser que haya sido concertado con dicha entidad un contrato de seguro para cubrir las contingencias, de manera que estas no fueran cubiertas por el RETA. Desde la reforma fiscal de 2015, a partir de enero de dicho año, es deducible el cincuenta por ciento de la aportación por contingencias comunes.

Hasta el año anteriormente citado, sólo eran deducibles las de los profesionales autónomos no integrados en el régimen especial de trabajadores autónomos que tengan la alternativa legal de cotizar a una mutua, con un máximo de cuatro mil quinientos euros anuales.

Otra deducción dentro de este apartado que se pueden practicar, sería si tuvieran contratados primas de seguros de enfermedad que cubran su cobertura, así como si cubre la de su cónyuge e hijos siempre que estos fueran menos de veinticinco años que convivan con el empresario persona física, podrá practicarse una deducción de quinientos euros por cada persona incluida en dicho seguro, o hasta mil quinientos euros si la persona reconocida en el seguro tiene algún tipo de discapacidad reconocida.

- **Gastos no deducibles:**

En el siguiente apartado se relatan los gastos fiscalmente no deducibles por el empresario persona física, ya que no tienen la consideración de gastos deducibles para la declaración del IRPF.

- ✓ Multas y sanciones, incluidos recargos por presentar fuera de plazo las declaraciones de Hacienda.
- ✓ Donativos y liberalidades.
- ✓ Pérdidas del juego.
- ✓ Gastos realizados con personas o entidades residentes en paraísos fiscales.

Teniendo en cuenta todo lo mencionado anteriormente, el empresario persona física empleador tiene en su mano una serie de medidas interesantes para la contratación de nuevos trabajadores, con los beneficios que dichas contrataciones le reportarían en su declaración del impuesto de la renta de las personas físicas, así como el aumento de la productividad que supondría tener más mano de obra en su negocio, con lo que poder aumentar su margen de beneficios.

Desde la reforma fiscal, se han producido numerosas medidas para ayudar al empresario persona física, pero aún siguen siendo insuficientes, ya que muchos de ellos, prefieren no contratar nuevos trabajadores, aún con los beneficios que le reportarían a su negocio, ya que otros impuestos a los que deben hacer frente los asfixian económicamente y no se pueden plantear la contratación de un trabajador, ya que no podrían hacer frente a dicha contratación aún con los beneficios que le reportan a aplicar a su declaración de IRPF y lo que como hemos dicho anteriormente, el aumento que podría obtener con nuevos trabajadores en su negocio y aumento de la productividad.

3.2. BONIFICACIONES Y/O REDUCCIONES EN LA SEGURIDAD SOCIAL:

En este segundo apartado, y como anteriormente he comentado, se van a analizar las bonificaciones y/o reducciones en la cuota empresarial a la seguridad social. En cada una de ellas, se va a hacer referencia al marco normativo que las regula, la modalidad contractual a la que afectan, el colectivo al cual se destina, la cuantía de las mismas, su duración en el tiempo y la vigencia misma de la medida.

Figura 7. Incentivos Seguridad Social.



Fuente. Elaboración propia.

3.2.1. BONIFICACIONES EN LA CUOTA EMPRESARIAL A LA SEGURIDAD SOCIAL:

Para este supuesto de bonificación en la cuota empresarial a la seguridad social elegimos a los *trabajadores autónomos*, ya que este tipo de reducción impulsa el autoempleo, tanto, individual como colectivo, apoya a aquellos que ya han emprendido para que puedan consolidar y hacer crecer sus proyectos y avanza en la mejora de la protección social de los autónomos con el objetivo de salvar la brecha que existe entre los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores asalariados, y en sí misma, la creación de empresas, la contratación laboral y la mejora del empleo.

Las bonificaciones las definimos como deducciones en la cuota que resultan de la aplicación de determinados porcentajes a la misma y cuya finalidad es la reducción de los costes de Seguridad Social de las empresas e impulsar el acceso de determinados colectivos al mercado laboral.

La rebaja en las cotizaciones empresariales que producen estas bonificaciones, están ligadas a la contratación de determinados colectivos con problemas de empleo y son consideradas como medidas para la fomentación del empleo al abaratar los costes laborales no salariales e incentivar la creación de empleo.

Gráfico 6. “Objetivos de las bonificaciones laborales”

¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DE LAS BONIFICACIONES LABORALES?

- *Fomentar el empleo de jóvenes y mayores de 45 años*
- *Dar una oportunidad laboral a personas en riesgo de exclusión como los discapacitados*
- *Reducir los costes de la contratación para autónomos y Pymes*
- *Fomentar el emprendimiento.*

Fuente: EAE Business School.

Estas medidas son instrumentos de apoyo económico al empleo, facilitadas por el Estado, las Comunidades Autónomas u otros entes públicos.

Hay una gran variedad de bonificaciones a la contratación, pero en este punto del trabajo vamos a centrar en las que han sido creadas para la conciliación de la vida familiar del empresario persona física.

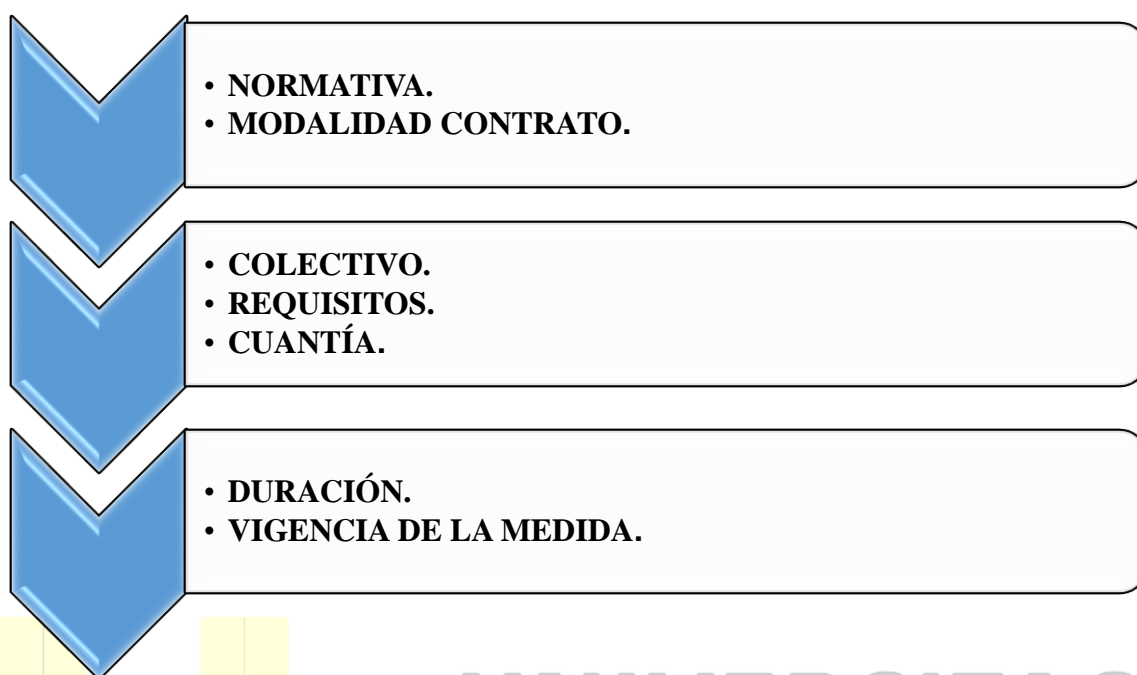
En el siguiente listado están las más importantes:

- 1) Bonificación para autónomos que disfruten de descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.
- 2) Bonificación de tarifa plana de 50 € para autónomas que se reincorporen al trabajo tras la maternidad
- 3) Bonificación para autónomos por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación.

De estas medidas, sobre la que va a versar los siguientes puntos y vamos a explicarla va a ser la bonificación para la conciliación de vida personal y familiar vinculada a la contratación.

En la siguiente figura que tenemos a continuación, podemos ver el esquema que vamos a seguir.

Figura 8. Bonificación Seguridad Social: Trabajadores Autónomos.



Fuente. Elaboración propia.

3.2.1.1. NORMATIVA.

El marco normativo que regula este tipo de medida es el siguiente:

- Artículo 5 ley de autónomos, incluye una modificación del artículo 30 de la Ley 30/2017, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, modificando la bonificación ya existente.
- Artículos 31, 32, 36 y 38 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Empleado Autónomo, modificada por la Ley 31/ 2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la economía social.

- Artículo 30 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Empleado Autónomo, modificada la Ley 25/2015, de 28 de julio de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social.

- Artículo 35 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Empleado Autónomo, modificado por la disposición final décima de la Ley 6/2017 de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.

- Artículo 38 bis de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Empleado Autónomo, añadido por la Ley 6/2017 de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.

3.2.1.2. MODALIDAD DE CONTRATO.

La modalidad de contrato sujeta a esta medida es la de *contratación por cuenta propia como trabajador autónomo*.

3.2.1.3. COLECTIVO.

El colectivo concreto al cual se destina la misma es el de *trabajadores autónomos por cuenta propia por conciliación de la vida personal y familiar* vinculada a la contratación. La elección de esta modalidad, es por la utopía que viven los trabajadores autónomos para poder conciliar su vida personal y familiar debido a la cantidad de horas que tienen que dedicarse a su negocio y que obviamente pierden de su vida personal y familiar.

3.2.1.4 REQUISITOS.

La aplicación de la bonificación está supeditada al cumplimiento de unos requisitos que se recogen en el artículo 30 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. Boletín Oficial del Estado de 12-07-2007, y que son los siguientes:

- 1) Permanencia en alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.
- 2) Contratación de un trabajador, a tiempo completo o parcial, que deberá mantenerse durante todo el período de disfrute de la bonificación. En todo caso, la duración del contrato deberá ser, al menos de tres meses desde la fecha de inicio del disfrute de la bonificación.
- 3) El contrato a tiempo parcial no podrá celebrarse por una jornada laboral inferior al 50% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.
- 4) Dicho trabajador contratado será ocupado en la actividad profesional que da lugar al alta en el Sistema de Seguridad Social del trabajador autónomo.
- 5) Debe carecer de trabajadores asalariados en la fecha de inicio de la aplicación de la bonificación y durante los doce meses anteriores a la misma, excepto en el caso de que el trabajador sea contratado mediante un contrato de interinidad para sustitución del trabajador autónomo por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo o la lactancia.
- 6) El trabajador autónomo que se beneficie de la bonificación deberá mantenerse en alta de la Seguridad Social durante los seis meses siguientes al vencimiento del plazo de disfrute de la misma.

En caso de incumplimiento de los anteriores requisitos, el trabajador autónomo estará obligado a reintegrar el importe de la bonificación disfrutada.

3.2.1.5. CUANTÍA.

La cuantía de la bonificación de la misma es el **100%** de la cuota por contingencias comunes² que resulte de aplicar, a la base media que tuviera el trabajador en los doce meses anteriores³ a la fecha de acogerse a esta medida, el tipo de cotización mínimo vigente, para trabajadores autónomos que permanezcan de alta en el RETA⁴ y contraten a un trabajador a tiempo completo o parcial en los supuestos siguientes:

- Cuidado de menores de doce años.
- Tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, en situación de dependencia.
- Tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 % o una discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %, cuando dicha discapacidad esté debidamente acreditada, siempre que dicho familiar no desempeñe una actividad retribuida.

3.2.1.6. DURACIÓN.

La duración concreta de esta bonificación es de hasta **doce meses**, con una duración mínima del contrato tres meses, sin ser posible el despido del trabajador. Si eso se produjera se deberá reintegrar lo bonificado hasta la fecha.

² 50% si la contratación es a tiempo parcial.

³ En el caso de que el trabajador lleve menos de 12 meses de alta en el RETA, la base media de cotización se calculará desde la fecha de alta.

⁴ Régimen Especial del Trabajador Autónomo.

3.2.1.7. VIGENCIA DE LA MEDIDA.

La vigencia de la medida será mientras dure la excedencia o la sustitución.

Uno de los supuestos que puede crear dudas o incertidumbres en el autónomo, es si se acogen a esta modalidad de contrato y lo hacen por el cuidado de un menor de doce años, y este alcanzase la edad de doce años con anterioridad a la finalización del disfrute de la bonificación, esta se podrá mantener hasta alcanzar el periodo máximo de doce meses previsto, siempre que se cumplan el resto de condiciones.

La bonificación que se pueden aplicar los autónomos que realizan esta modalidad de contratación, no sólo aporta beneficios económicos, sino que también reporta beneficios para la conciliación familiar y la vida personal, ya que, si se encuentran en alguna de las situaciones mencionadas anteriormente, no deben de encontrarse en la tesitura de parar su negocio o empresa para el cuidado de un familiar, ya que la bonificación que se pueden aplicar a la cuota de la Seguridad Social es muy atractiva en lo económico, pero también en lo personal, ya que permite a los solicitantes disponer de una reducción en el número de horas de su jornada laboral y poder seguir manteniendo su negocio activo y poder disponer de más tiempo para la conciliación familiar y personal.

3.2.2. REDUCCIONES EN LA CUOTA EMPRESARIAL A LA SEGURIDAD SOCIAL:

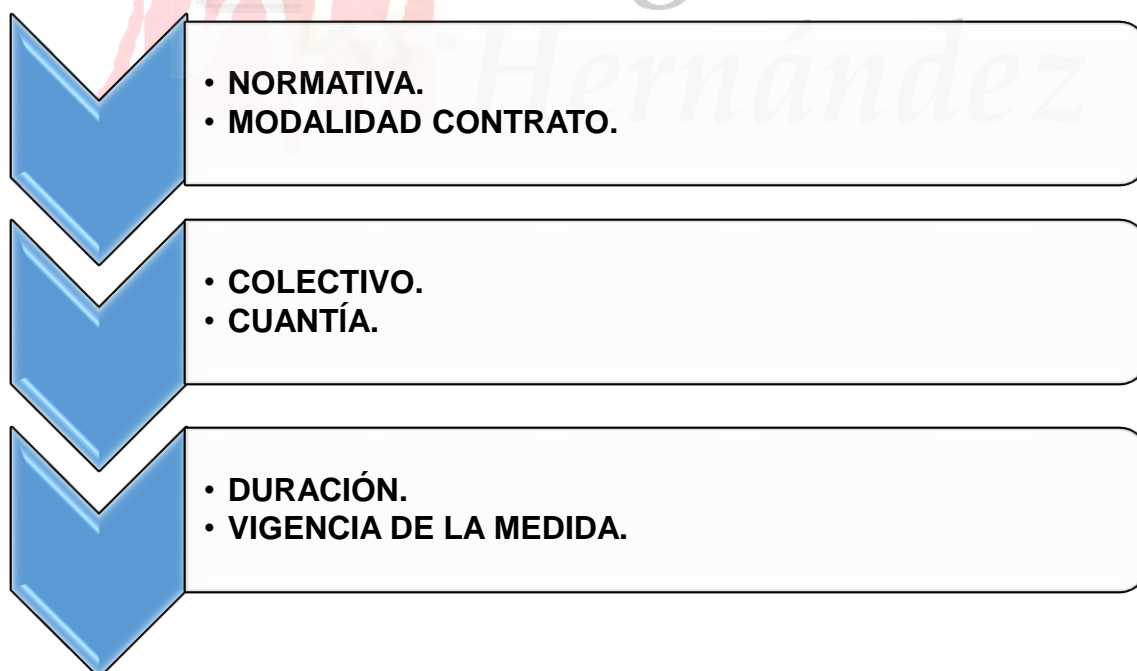
Para este supuesto de reducción en la cuota empresarial a la seguridad social elegimos a los *trabajadores autónomos*, ya que este tipo de reducción impulsa el autoempleo, tanto, individual como colectivo, apoya a aquellos que ya han emprendido para que puedan consolidar y hacer crecer sus proyectos y avanza en la mejora de la protección social de los autónomos.

En cuanto a su definición, podríamos decir que son deducciones en la cuota que resultan de la aplicación de determinados porcentajes a la misma y que tienen como finalidad la reducción de los costes de Seguridad Social de las empresas y la potenciación del acceso de determinados colectivos al mercado laboral.

Esta definición es la misma que para las bonificaciones, ya que su objeto es el mismo, reducir los costes empresariales y fomentar la creación de empleo.

La diferencia que radica entre ambas es que la bonificación y reducción, es tan sólo en el organismo al que hemos de hacer el pago bonificado, que más adelante ampliaremos.

Figura 9. Reducción Seguridad Social: Conciliación Trabajadores Autónomos.



Fuente. Elaboración propia.

3.2.2.1. NORMATIVA.

El marco normativo que regula este tipo de medida es el siguiente:

-Artículos 31, 32, 36 y 38 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Empleado Autónomo, modificada por la Ley 31/ 2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la economía social.

-Artículo 30 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Empleado Autónomo, modificada la Ley 25/2015, de 28 de julio de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social.

-Artículo 35 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Empleado Autónomo, modificado por la disposición final décima de la Ley 6/2017 de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.

-Artículo 38 bis de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Empleado Autónomo, añadido por la Ley 6/2017 de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.

3.2.2.2. MODALIDAD DE CONTRATO.

La modalidad de contrato sujeta a esta medida es la de *contratación por cuenta propia como trabajador autónomo*.

3.2.2.3. COLECTIVO.

El colectivo concreto al cual se destina la misma es el de trabajadores que causen alta inicial o que no hubieran estado de alta en los dos años inmediatamente anteriores en el RETA⁵.

3.2.2.4. CUANTÍA.

La cuantía de la reducción de la misma es distinta dependiendo de la opción de cotización que escojan. Así la reducción será:

- Cuando opten por la base mínima de cotización, reducción a **50 euros** mensuales por la cuota de contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal.
- Cuando opten por una base de cotización superior a la mínima que les corresponda, reducción mensual equivalente al **80%** de la cuota, incluida la incapacidad temporal.

Con posterioridad al periodo inicial y aplicable a los dos supuestos anteriores, y con independencia de la base de cotización elegida, podrán aplicarse sobre la cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal:

- a) Una reducción equivalente al **50%** de la cuota.
- b) Una reducción equivalente al **30 %** de la cuota.
- c) Una bonificación adicional del **30 %** de la cuota.

⁵ Régimen Especial del Trabajador Autónomo.

3.2.2.5. DURACIÓN.

La duración general de la reducción se aplicará durante los **doce meses** inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta.

Con posterioridad al periodo inicial indicado anteriormente, otro especial, por un período máximo de hasta doce meses, hasta completar un periodo máximo de veinticuatro meses tras la fecha de efectos del alta.

Por otro lado, y para el resto de reducciones, la duración de la aplicación de las mismas será:

- Para el supuesto a), la misma se aplicará durante los seis meses siguientes al período inicial previsto en cualquiera de los dos primeros supuestos.
- Para el supuesto b), durante los 3 meses siguientes al período señalado en la letra a).
- Para el supuesto c), durante los 3 meses siguientes al período señalado en la letra b).

3.2.2.6. VIGENCIA DE LA MEDIDA.

La vigencia de esta medida concreta será con la aplicación máxima de la duración de la reducción.

Como hemos podido comprobar en este apartado y en el anterior de las bonificaciones, tanto las reducciones como las bonificaciones, son instrumentos de políticas activas de empleo, que buscan mediante la disminución de los costes de cotización a la seguridad estimular, tanto el empleo por cuenta ajena como propia.

Ambos supuestos tienen la misma finalidad principal, reducir los costes laborales para las empresas que contraten a nuevos trabajadores y que aquellos emprendedores que han decidido iniciar una actividad empresarial bajo la figura de autónomo, se encuentren con

un arma para lidiar con las dificultades que conlleva iniciar un nuevo proyecto empresarial.

Sin embargo, pese a ser conceptos económicos similares en la finalidad que tienen, tienen una diferencia muy importante que atañe en el origen de los fondos con los que la administración releva la menor recaudación derivada de la aplicación de las reducciones y bonificaciones.

Las reducciones, es la propia Tesorería General de la Seguridad Social, la que con sus propios fondos compensa esa menor recaudación derivada de las reducciones. Esto hace unos cuantos años no suponía un problema, ya que las arcas públicas recaudaban por cotizaciones sociales más dinero del destinado a cubrir sus obligaciones, pero ahora en la actualidad, esas recaudaciones no permiten hacer frente al coste total que suponen las pensiones y menos con la reducción drástica que ha sufrido el fondo de garantía.

Ante esto nos encontramos que posiblemente, en la actualidad es una medida favorecedora del empleo, pero no parece que sea la más sostenible en este momento.

En cuanto de las bonificaciones, la financiación proviene desde el Servicio Público de Empleo Estatal o de los Presupuestos Generales del Estado. En ambos casos, la fuente de financiación proviene de los impuestos de todos los españoles que con sus impuestos son los que sufragan estas políticas de empleo, por tanto, no se produce una merma directa a la Seguridad Social española.

Con todo lo expuesto, queda en evidencia que social y financieramente este más aceptado el sistema de bonificaciones que el de reducciones, por lo que supone para las arcas de la Seguridad Social, como por la “justicia” que supone que la carga recaiga sobre la población en general, no sólo en los acreedores del sistema de la Seguridad Social.

4. CONCLUSIONES.

Una vez llevado a cabo el estudio de los incentivos tributarios a la contratación laboral, analizando sus reducciones y/o bonificaciones en el impuesto de la renta de las personas físicas, en el impuesto de sociedades y en la cuota empresarial a la seguridad social y, habiéndonos centrado para tal cometido en los supuestos de emprendimiento y del trabajo autónomo, pasamos a concluir los siguientes aspectos de los datos arrojados por el proyecto primeramente y en una segunda parte de la conclusión daré mi opinión personal:

- Las distintas medidas o instrumentos creados en los últimos años por el legislador estatal, y concretamente los incentivos fiscales que han sido el objeto de estudio de nuestro trabajo han sido creados con la finalidad de fomentar la contratación laboral, y por tanto la mejora del empleo en general.
- El fomento del emprendimiento colectivo, como instrumento o medida de apoyo e impulso a la Economía Social, cuyas entidades han demostrado una importante capacidad en cuanto a creación y mantenimiento de empleo llegando a convertirse, incluso, en alternativa para otras empresas que vieron en algunas de sus fórmulas la forma de evitar su desaparición.
- El contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores fomenta la contratación estable por parte de los emprendedores y PYMES, que suponen más del 95% del tejido productivo.
- El fomento del autoempleo individual, como instrumento o medida de apoyo e impulso al trabajo autónomo, con nuevos incentivos y bonificaciones en la cotización al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y, mejorando algunos de los ya existentes para unificarlos en un único texto y dotarlos así de transparencia y mayor seguridad jurídica al marco regulatorio vigente.

- Las cotizaciones a la seguridad social suponen un coste muy importante para las empresas que varía en función de la retribución de los trabajadores.
- La tarifa plana para autónomos de 50 euros ha creado 200.300 empleos netos.
- Las medidas presentadas coadyuvan a afianzar la hoja de ruta emprendida en los últimos años en materia de autoempleo, que se articula en torno a tres ejes:
 1. Impulsar el autoempleo, tanto individual como colectivo.

2. Apoyar a aquellos que ya han emprendido para que puedan consolidar y hacer crecer sus proyectos.
3. Avanzar en la mejora de la protección social de los autónomos con el objetivo de salvar la brecha que existe entre los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores asalariados.

Después de analizar todas las medidas que se toman en España para el fomento y la creación de empleo, se puede llegar a decir que estas medidas funcionan, si, ayudan, también, pero no todo lo que deberían ayudar.

Y como finalización, voy a plasmar mi opinión personal sobre los errores que a mi parecer se están cometiendo en España, y el por qué estamos a años luz de otros países de la unión europea.

Los números indican que se está creando más empleo en los últimos años, y según la Encuesta de Población Activa, mostró una moderación en el ritmo de crecimiento del empleo en el primer trimestre de 2018, con un avance interanual del 2,4% (435.900 ocupados), dos décimas por debajo del ritmo alcanzado a finales de 2017.

Este aumento del empleo de principios de 2018, ha tenido lugar en un contexto de un nuevo descenso de la población activa (-0,1%), a pesar del mayor dinamismo de la población total (0,4%), tras el incremento del 3,5% de la población extranjera.

También nos comenta la encuesta, que el ritmo de reducción de los desempleados se moderó levemente, hasta el -10,8% (458.900 personas).

El número total de desempleados se situó en tres millones setecientos noventa y un mil cien en el primer trimestre de 2018 y la tasa de paro se instaló en el 16,7%, 2,1 puntos porcentuales (pp) inferior a la observada un año antes. La incidencia del desempleo de larga duración se redujo hasta el 49,8%.

Todos estos datos arrojan esperanza sobre la situación que atraviesa el país, pero nada más lejos de la realidad.

Observando la siguiente tabla podemos ver, que en España la tasa de desempleo sigue estando muy por encima de nuestros vecinos de la unión europea.

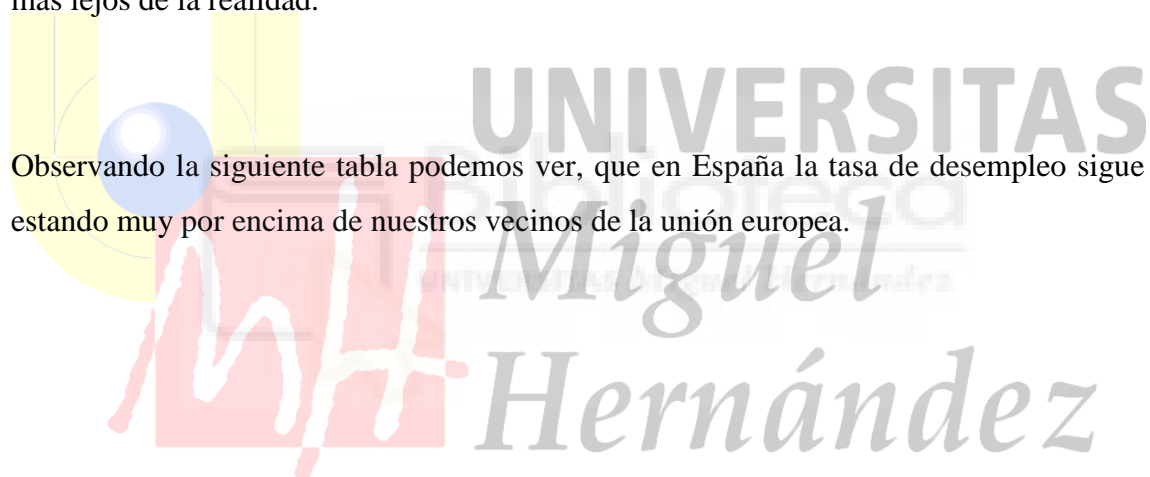


Tabla 9. “tasa de desempleo países Unión Europea”

Países	Tasa de desempleo	Var.	Var. Año	Mes
España [+]	15,9%	-0,20	-1,70	Abril 2018
Alemania [+]	3,4%	0	-0,40	Abril 2018
Reino Unido [+]	4,2%	0	-0,40	Marzo 2018
Francia [+]	9,2%	0,40	-0,30	Abril 2018

Fuente: Statista.

El paro está bajando desde los años de la crisis en la que se vio inmersa España, se están creando nuevos puestos de trabajo, pero el problema es la temporalidad de los puestos que se están creando.

Según los datos suministrados por el Servicio Público de Empleo Estatal, en el mes de abril de 2018, de un millón setecientos setenta y dos mil setecientos veinte contratos que se formalizaron, el número de contratos temporales fue de un millón quinientos ochenta y dos mil ochocientos ochenta y seis, y calculando el porcentaje nos sale que es un ochenta y nueve con veinte nueve por ciento del total.

En la siguiente tabla que se adjunta se puede ver los datos de contratación desde enero de 2018 hasta abril del mismo año, y en ella se observa una fluctuación de la contratación.

Tabla 10. Resumen de los meses del año por tipo de contrato (datos del mes)

TIPO DE CONTRATO	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL
INDEFINIDO (Bonif./No Bonif.)	110.992	111.998	120.253	118.628
BONIFICADO	5.262	5.789	5.899	5.642
NO BONIFICADO	105.730	106.209	114.354	112.986
INDEFINIDO PERSONAS CON DISCAPACIDAD	894	955	979	988
TOTAL CONTRATOS INDEFINIDOS INICIALES	111.886	112.953	121.232	119.616
OBRA O SERVICIO	675.391	575.032	583.553	653.538
EVENTUAL CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	735.856	646.476	722.160	783.889
INTERINIDAD	136.637	126.433	124.794	122.713
TEMPORAL PERS. CON DISCAPACIDAD	2.221	2.000	2.114	2.184
RELEVO	1.580	1.251	1.249	1.591
JUBILACIÓN PARCIAL	2.965	2.564	2.755	3.152
SUST. JUBILACIÓN 64 AÑOS	53	43	56	44
PRÁCTICAS	8.449	7.641	7.459	6.652
FORMACIÓN	6.286	4.729	3.534	2.910
OTROS CONTRATOS	7.520	5.946	5.724	6.213
TOTAL CONTRATOS TEMPORALES	1.576.958	1.372.115	1.453.398	1.582.886
TOTAL CONTRATOS INICIALES	1.688.844	1.485.068	1.574.630	1.702.502
CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	61.067	61.334	72.216	70.055
ADSCRIPCIONES EN COLABORACIÓN SOCIAL	251	566	562	163
TOTAL CONTRATOS Y ADSCRIPCIONES	1.750.162	1.546.968	1.647.408	1.772.720

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Con los incentivos y bonificaciones y/o reducciones que hemos analizado a lo largo del proyecto, son un estímulo a la contratación, pero no son todo lo que esperan los empresarios para poder contratar a nuevos trabajadores, y si lo hacen es en situaciones de beneficio con lo que deducirse en su declaración y una vez acabado proceden con el despido del trabajador.

A mi parecer ahí es donde radica el problema, profunda dualidad que sufre nuestro mercado de trabajo: a la enorme brecha existente entre la indemnización por despido en un empleo indefinido y la indemnización por despido en un empleo temporal, lo cual empuja a los empresarios a crucificar a una parte de sus plantillas permanentes en contratos temporales encadenados que sean fácilmente rescindibles en caso de necesidad.

Una solución que propondría sería la equiparación entre contratos indefinidos y temporales, dicha equiparación la podríamos realizar por dos vías:

- Bien incrementando la indemnización de los contratos temporales hasta igualarla con la de los indefinidos.
- Bien rebajando la indemnización de los contratos indefinidos hasta igualarla con los temporales.

A estas dos otra sería la de incentivar aún más la conversión de los contratos temporales a indefinidos con una serie de incentivos y bonificaciones que inviten al empresario a la conversión. Esta medida se podría instaurar hasta rebajar la temporalidad o hasta bajar el porcentaje de temporalidad o paro en el país, como por ejemplo se hizo con el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, que tiene limitado su uso hasta que la tasa de paro no baje del quince por ciento.













Y ahora me voy a centrar en los autónomos, y evidenciar los problemas que yo creo que van a suceder en los próximos meses o años.

Centrándome primero en el contrato de apoyo indefinido de apoyo a los emprendedores, una vez la tasa de paro baje del quince por ciento, dicho contrato dejará de tener vigencia, y, por tanto, de poder utilizarse, y los jóvenes que se beneficiaban de esta modalidad contractual dejaron de tener un apoyo importante a la hora de encontrar empleo o un empleo estable.

Unido a esto, desde su puesta en marcha hace ya seis años, el contrato no ha acabado de convencer a las empresas, que consideran que los incentivos fiscales que conllevan son muy limitados.

A modo de comparación, en la siguiente tabla se evidencia que España el paro juvenil es bastante más elevado que en los países vecinos de la Unión Europea.

Tabla 11. “Desempleo juvenil en la Unión Europea”

Tasa de desempleo: Desempleo juvenil				
Países	Desempleo < 25	Desempleo Hombres < 25	Desempleo Mujeres < 25	Mes
España [+]	34,4% 	36,1% 	32,3% 	Abril 2018
Alemania [+]	6,0% 	6,7% 	5,2% 	Abril 2018
Reino Unido [+]	12,1% 	13,0% 	11,1% 	Marzo 2018
Francia [+]	20,7% 	20,4% 	21,1% 	Abril 2018

Fuente: datos macro.

La Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, publicada en el Boletín Oficial del Estado el 25 de octubre de 2017, supuso un gran avance para los autónomos y una ayuda para la contratación de trabajadores como hemos visto a lo largo del trabajo, pero muchas de las exigencias que venían reivindicándose por parte de los

autónomos no se vieron incluidas en dicha reforma, y muchos de ellos no tienen capacidad económica para hacer frente a una contratación de un trabajador.

Y para finalizar, una solución sería prolongar la duración de dichos incentivos fiscales y bonificaciones y/o reducciones, hasta un cierto volumen de ingresos del trabajador autónomo, para darle cierta estabilidad económica y poder acometer la contratación de un trabajador y tener una seguridad económica y pueda crecer profesionalmente la empresa o negocio.

Muchas de estas medidas el problema que yo encuentro es que premian más al autónomo que se da de alta nueva, que los que ya llevan unos años y han acabado de utilizar dichas ayudas.



5. BIBLIOGRAFÍA.

1.Legislación:

-Constitución Española de 1978.

-Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las personas físicas.

-Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

-Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

-Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades, y por el Real Decreto 634/2015, de 10 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre Sociedades.

-Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Empleado Autónomo, modificada por la Ley 31/ 2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la economía social.

-Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Empleado Autónomo, modificada la Ley 25/2015, de 28 de julio de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social.

-Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Empleado Autónomo, modificado por la disposición final décima de la Ley 6/2017 de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.

-Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Empleado Autónomo, añadido por la Ley 6/2017 de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.

-Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

-Ley de Presupuestos Generales del Estado años 2014 a 2017.

-Real Decreto Legislativo 1/1994 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

2.Libros:

-Casana Merino, F. (2015). La responsabilidad contable: naturaleza jurídica y elementos que la integran. Madrid: Instituto de Estudios Fiscales del Ministerio de Economía y Hacienda.

-Embid, J.M. (2016). Comentarios a la Ley de Sociedades de Responsabilidad. Madrid: Tecnos.

-García-Perrote, E.(2016).La Regulación del Mercado Laboral. Madrid: Lex Nova.

-Gimeno Frechel, R. (2017). Novedades en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. León: Ilustre Colegio de Economistas de León.

-González González, J.M., García Gómez De Zamora, R., y Ortega Carballo, E. (2017). Todo Sociedades. Guía de la declaración 2017.Valencia: CISS.

-Martinez Moreno, C. (2017). El sistema español de contratación. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social num.42/2016, 38: ISSN:1696-9626, 1-38.

-Mellado Benavente, F.M., Argente Álvarez, J., Arveras Alonso, C., Márquez Rabanal, A., Rodriguez Vegazo, A., y Argente Linares, E. (2016). Todo Renta. Guía de la Declaración 2016. Valencia: CISS.

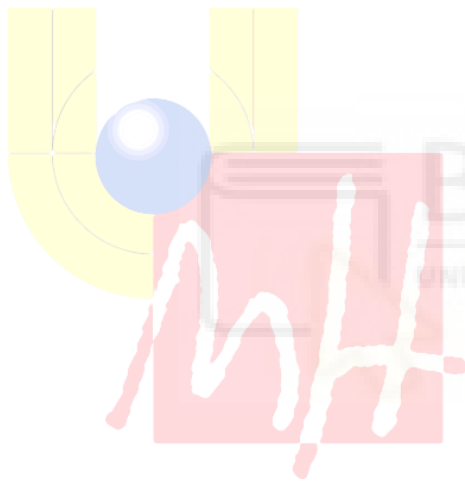
-Sanchez Trigueros, Carmen (2017). El contrato indefinido de apoyo a los emprendedores.Revista Doctrinal Aranzadi Social num. 11/2014, 24: BIB 2014\121.

- F. J. Gómez Abelleira «Medidas para favorecer el empleo estable: el contrato de apoyo a los emprendedores y la recuperación de la conversión en indefinido por reiteración de contratos temporales», en I. García-Perrote Escartín y J.R. Mercader Uguina «Reforma laboral 2012», Ed. Lex Nova, Madrid 2012.

3.Base de datos:

- http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/guia_contratos.pdf.
- <http://www.empleo.gob.es/>: Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Guía Laboral.
- http://www.segsocial.es/Internet_1/InformacionEconomicof/: Ministerio de Empleo y Seguridad Social
- <http://www.datosmacro.com/paro/espana>
- <http://www.ilo.org> (Organización Internacional del Trabajo).
- <http://www.westlaw.es> (bases de datos de legislación, jurisprudencia y bibliografía).
- <http://www.tirantonline.com> (bases de datos de legislación, jurisprudencia y bibliografía).
- <http://www.mtin.es> (Ministerio de Trabajo e Inmigración).
- http://www.economistas.org/reaf/gestor/135_Lopez.pdf.
- <http://www.ceflegal.com>.
- http://es.wikipedia.org/wiki/Impuesto_sobre_la_renta_de_las_personas_fisicas.
- <http://www.documentalista.org>.
- <http://www.lavanguardia.com/economia/>.
- http://noticias.juridicas.com/base_datos/Fiscal/rdleg4-2004.t7.ht.
- <http://www.agenciatributaria.es>.
- <http://www.ine.es/prensa/np732.pfd>.

- <http://www.crucesyasociados.com/bofime.html>.
- <http://www.economistas.org>.
- <http://www.reaf.es>.
- <http://europa.eu.int/eurodicautom/login.jsp>.
- http://ipyme.org/Publicaciones/Retrato_PYME_2012.pdf.
- <http://google.es>.
- <https://es.statista.com/estadisticas/488897/tasa-de-desempleo-juvenil-en-los-paises-de-la-ue/>
- <https://infoautonomos.economista.es/blog/novedades-2018-autonomos-pymes/>
- [https://www.datosmacro.com/paro/espana?sc=LAB-25-](https://www.datosmacro.com/paro/espana?sc=LAB-25)
- <https://www.iberley.es/legislacion/estatuto-trabajo-autonomo-ley-20-2007-11-jul-4695550>
- https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticos/contratos/datos/2018/abril_2018/RESUMEN_MES.pdf
- <https://www.iberley.es/temas/rendimiento-actividades-economicas-irpf-18431>



UNIVERSITAS

Biblioteca
Miguel

Hernández