

Estudio de casos de emprendedores: Análisis y resolución de la problemática de los emprendedores frente a la Seguridad Social y constitución de empresas



UNIVERSITAS *Facultad de*
Miguel
Hernández *Ciencias Sociales y*
Jurídicas de Elche

Trabajo Fin de Grado

Autor: Joaquín Vivas Alacid

Tutor: Javier Sancho Azuar

Grado en RRLY Y RRHH

Curso 2015-2016

RESUMEN

El Sistema de la Seguridad Social y la constitución de una empresa están relacionados, y para poner en marcha una idea de negocio es imprescindible multitud de trámites que en muchas ocasiones las personas que desean ser empresarios desconocen o tienen que acudir a terceras personas para poder solucionarlos.

En el trabajo de investigación que hemos desarrollado se pretende orientar a los emprendedores innovadores del programa universitario en la constitución y puesta en funcionamiento del negocio de manera legal respecto a la Seguridad Social, mediante dos objetivos: en primer lugar captar las percepciones de los emprendedores, en lo que a dificultades pertinentes a la constitución de su idea de negocio y relación del mismo con la Seguridad Social, y posteriormente reflejar en el trabajo la información necesaria para que los emprendedores puedan afrontar dichas inquietudes.

Para ello hemos comenzado introduciendo conceptos teóricos básicos como emprendedor, iniciativa emprendedora, etc. Recopilando información de las múltiples teorías existentes en la literatura.

Tras encauzar el contexto de la investigación, hemos desarrollado la misma, mediante un estudio de casos, realizando las pertinentes entrevistas que nos han ayudado a recopilar la información primaria y búsqueda en foros para la obtención de información secundaria, que posteriormente hemos analizado para obtener las dudas y dificultades que los emprendedores encuentran.

Una vez obtenidas las dudas, se han tratado y trabajado reflejando el contenido resolutivo de las mismas, el cual las aclara y ayudará a los emprendedores en temas como constitución, costes, trámites de contratación y bonificaciones en SS, registro de marcas y propiedad intelectual, etc.

Es importante que en temas concretos los emprendedores soliciten ayuda de asesores, ya que los trámites de constitución y frente a la seguridad social son múltiples y algunos de ellos son complejos.

Cabe tener en cuenta la constante modificación de la legislación e innovación del Sistema de la SS, por lo que será necesario revisar la legislación de manera habitual.

ABSTRACT

The System of Social Security and the constitution of a company are related, and to launch a business idea is essential multitude of procedures that often people who want to be entrepreneurs have to resort to third parties to solve.

In the research that we have developed is intended to guide the innovative entrepreneurs in the university program in the establishment and operationalization of business legally with respect to Social Security, through two objectives: first capture the perceptions of entrepreneurs, as far as relevant difficulties to the formation of their business idea and the same relationship with Social Security, and then reflect on the work the needed information for entrepreneurs to address these concerns.

So we've started introducing basic theoretical concepts as an entrepreneur, entrepreneurship, etc. Searching information from multiple theories already exist in the literature.

After directing the context of research, we have developed the same, using field study, conducting relevant interviews that have helped us to collect primary information and search forums for obtaining secondary information, which we subsequently analyzed for the doubts and difficulties that entrepreneurs can find.

Once doubts are obtained they have been treated and worked reflecting operative content, which clarifies and help entrepreneurs in areas such as constitution, costs, recruitment process and bonuses SS, trademark and intellectual property, etc.

Is important that on specific issues entrepreneurs can search assistance of advisors, as the procedures for setting up and facing social security are many and some of them are complex.

It should take into account the constantly changing legislation and innovation of the SS system, so it will be necessary to review legislation regularly in the future.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	10
2. CREACIÓN DE EMPRESAS. MARCO TEÓRICO	12
2.1. ANTECEDENTES DE LOS EMPRENDEDORES Y PRINCIPALES CONCEPTOS.	12
2.2 LA CREACIÓN DE LAS EMPRESAS Y SU IMPORTANCIA EN LA SOCIEDAD.	19
2.3. LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN EN CREACIÓN DE EMPRESAS.	23
2.3.1. ENFOQUES DE INVESTIGACIÓN.....	26
2.3.2. PERSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN A NIVEL MICRO.....	29
3. EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN ESPAÑA, ENFOQUE DESDE EL EMPRENDIMIENTO.	35
3.1. SITUACIÓN ACTUAL DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN ESPAÑA.	35
3.2. POSIBILIDADES POR LAS QUE PUEDEN OPTAR LOS EMPRENDEDORES A LA HORA DE ACTIVAR SU NEGOCIO.	40
4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN415. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	42
5.1. DISEÑO DE LA ENTREVISTA.....	44
6. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	51
7. CONCLUSIONES E IMPLICACIONES: INFORMACIÓN ESPECÍFICA	55
7.1. Bonificaciones y reducciones disponibles para la contratación de personal en una S.L. y trabajadores autónomos.....	55
7.2. Requisitos para constituir una sociedad limitada y darla de alta	56
7.2.1. Proceso de constitución.....	57
7.2.2. Proceso de puesta en marcha.....	60
7.2.3. Trámites para dar de alta la empresa en la SS.....	64
7.3. Desconocimiento del funcionamiento del Sistema de la Seguridad Social	65

7.4. Diferencias en términos de constitución y costes entre autónomo y SL.....	68
7.5. Desconocimiento de diferencias entre los distintos tipos de sociedades.	72
7.5.1 Comunidad de bienes	72
7.5.2. Sociedades de capital	73
7.5.3. Sociedad civil irregular	76
7.5.4. Sociedad Colectiva.....	77
7.5.5. Sociedad Laboral: Hay dos tipos, las anónimas o limitadas. Se consideraran sociedades laborales a las siguientes:.....	78
7.6. Dudas del sistema de pago de salario a los trabajadores en relación con las cotizaciones de los mismos a la SS.....	81
7.7. Establecerse como sociedad o no, debido al desconocimiento de cómo conservar la marca y nombre comercial.....	82
7.8. Dudas sobre la existencia de bonificaciones para el administrador de la sociedad y su compatibilidad con las becas de estudios.	83
8. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	85
9. BIBLIOGRAFÍA.....	86
10. ANEXOS.....	91
Anexo 1: Tipos y bases de cotización a la Seguridad Social.....	91
Anexo 2: Dudas de foro de emprendedores	97
Anexo 3: Cuestionario de entrevistas	98
Anexo 4: Bonificaciones aplicables a Autónomos y contratación de personal	99

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 1: tipos de enfoques de investigación existentes en el estudio de la función empresarial y la creación de empresas.....	26
Tabla 2: Variables a considerar en el análisis del macro entorno	30
Tabla 3: Composición del Sistema de la Seguridad Social.....	36
Tabla 8: Datos emprendedores empresa A	45
Tabla 9: Datos emprendedores empresa B	46
Tabla 10: Datos emprendedores empresa C	47
Tabla 11: Datos emprendedores empresa D	48
Tabla 12: Datos emprendedores empresa E	49
Tabla 13: Datos emprendedores empresa F.....	50
Tabla 14: Relación entre dudas y emprendedores	53
Tabla 15: Constitución autónomos	69
Tabla 16: Constitución Sociedad Limitada	69
Tabla 17: Tipos impositivos para autónomos.....	70
TABLA 18: Tipos impositivos SL	70
Tabla 19: Costes seguros sociales autónomos.....	71
Tabla 20: costes seguros sociales en Régimen General	72
Tabla 4: Bases de cotización por contingencias comunes en Régimen General de la Seguridad Social.....	91
Tabla 5: Tipos de cotización en Régimen General de la Seguridad Social.....	92
Tabla 5.1: Tipos de cotización en Régimen General de la Seguridad Social	92
Tabla 5.2: Tipos de cotización en Régimen General de la Seguridad Social	92
Tabla 5.3: Tipos de cotización en Régimen General de la Seguridad Social	92
Tabla 6: Bases de cotización en AT y EP	94
Tabla 7: Bases y Tipos de cotización en RETA.....	95
Tabla 21: Guión del cuestionario.....	98

Tabla 22: Bonificaciones para trabajadores autónomos.....	99
Tabla 23: Bonificaciones para trabajadores autónomos.....	100
Tabla 24: Bonificaciones para la contratación de trabajadores.....	102
Tabla 25: Bonificaciones para la contratación de trabajadores.....	103
Tabla 26: Bonificaciones para la contratación de trabajadores.....	104
Tabla 27: Bonificaciones por transformaciones de contrato.....	106
Tabla 28: Bonificaciones por transformaciones de contrato.....	107
Tabla 29: Bonificaciones en contratos temporales.....	112
Tabla 30: Bonificaciones en contratos temporales.....	115
Tabla 31: Bonificaciones por mantenimiento de la contratación.....	118
Tabla 32: Bonificaciones por contratación en determinadas actividades o ámbitos geográfico.....	121
Tabla 33: Bonificaciones para empleados del hogar.....	124
Tabla 34: Peculiaridades en la cotización de trabajadores agrarios por cuenta ajena.....	126
Tabla 35: Peculiaridades en la cotización de trabajadores agrarios por cuenta ajena.....	127
Tabla 36: Bonificaciones para fomento del empleo joven.....	128
Tabla 37: Bonificaciones para fomento del empleo joven.....	129
Gráfico 1: Porcentajes de género de los emprendedores.....	51
Gráfico 2: Porcentaje mayores o menores de 30 años.....	51
Gráfico 3: Titulados universitarios o formación profesional.....	52
Gráfico 4: Tipo de título universitario.....	52

ABREVIATURAS

UMH: Universidad Miguel Hernández.

SS: Seguridad Social.

SL: Sociedad Limitada.

SA: Sociedad Anónima.

RETA: Régimen Especial de trabajadores Autónomos.

TGSS: Tesorería General de la Seguridad Social.

RGSS: Régimen General de la Seguridad Social.

LIRPF: Ley Impuesto de Renta de Personas Físicas.

LGSS: Ley General de la Seguridad Social.

RD: Real Decreto Ley

LIS: Ley Impuesto de Sociedades

1. INTRODUCCIÓN

Este trabajo se basa en una investigación, que trata de captar los principales problemas de los emprendedores a la hora de poner en funcionamiento un negocio, concretamente frente a la SS y en términos de constitución.

Dentro del término de negocio existen diferentes formas de establecerse, como empresario individual o como sociedad, existiendo dentro de las sociedades diferentes formas jurídicas. En esta investigación vemos las más comunes entre los emprendedores y examinamos sus requisitos y costes de constitución, comparándoles entre si, y reflejando las ventajas y desventajas.

En la investigación, se han realizado entrevistas abiertas a emprendedores de la NAU de la UMH, podemos definir el concepto NAU como, el órgano encargado de incubar los proyectos de los emprendedores hacia empresas universitarias, y se han consultado foros de emprendedores, a través de ello se han obtenido los diferentes problemas que tienen los sujetos para poner en marcha los negocios y por último se han analizado los problemas y se ha expuesto la información necesaria para solucionarlos.

La investigación llevada a cabo consiste en un estudio empírico de tipo descriptivo, mediante el método de estudio de caso. Se ha realizado a través una muestra de diez emprendedores de la NAU de la UMH.

De esta manera, el trabajo se divide en varios bloques, en primer lugar comenzamos elaborando un marco teórico, con los conceptos más relevantes como son: definiciones de emprendedor, iniciativa emprendedora y antecedentes de los mismos, esto nos ayudará a conocer la evolución del emprendedor y la empresa en la sociedad y la importancia y teorías de estudio que han ido apareciendo con el paso de los años. A continuación, todavía en el primer bloque, estudiamos la importancia que tiene la creación de las empresas en la sociedad y como influyen en está. Y por último hacemos referencia a las líneas de investigación existentes en la creación de empresas, centrándonos en el nivel micro y sus factores. Este primer bloque está formado por el capítulo 2 y todos sus apartados.

El segundo bloque comienza con el Sistema de la Seguridad Social en España, evaluamos la situación en la que se encuentra y hacia donde se dirige el mismo, exponiendo los cambios que sufre y las perspectivas de futuro que tiene el sistema. También hacemos referencia a su estructura y diferentes regímenes a los que pueden acogerse los emprendedores dependiendo de cómo quieran constituir su negocio y el tipo de actividad que desarrollen. El segundo bloque está formado por el capítulo 3.

A continuación, se realiza un análisis de los objetivos que tiene la investigación que estamos realizando, seguido del diseño de la investigación, explicando el tipo de estudio que estamos realizando minuciosamente. Este sería el tercer bloque formado por los capítulos 4 y 5.

Posteriormente aparece el cuarto bloque, en el que se discutirán los resultados obtenidos mediante la investigación y una vez analizados estos, se procederá a la exposición de la información que resuelva los problemas y dudas que tienen los emprendedores. Este bloque estará formado por los capítulos 6 y 7.

En último lugar se expondrán las limitaciones que se han encontrado al realizar e la investigación.

2. CREACIÓN DE EMPRESAS. MARCO TEÓRICO.

2.1. ANTECEDENTES DE LOS EMPRENDEDORES Y PRINCIPALES CONCEPTOS.

Antecedentes:

El concepto de emprendedor es originario de Francia (entrepreneur), que al mismo tiempo deriva del latín (inprendere). La aparición de dicho concepto, data de principios del siglo XVI, tendiendo como primer significado aventurero. No fue hasta el siglo XVII, cuando comienza a enfocarse el concepto hacia el término de la empresa, con la definición del concepto por el francés Richard Cantillon como el proceso de enfrentarse a la incertidumbre. De esta manera fue enfocándose el concepto hacia las personas que comenzaban una actividad empresarial.

Zimmerer y Scarborough (1996) exponen que el origen del concepto emprendedor está basado en una teoría de economía y sociedad.

No fue hasta principios del siglo XX, cuando se reconoció por medio de Joseph Schumpeter (1883-1950) al emprendedor como el centro del ciclo y sistema de la economía. Fue el economista que comenzó a dar gran importancia al emprendedor y el cual valoraba al mismo como alguien especial por su capacidad de crear valor mediante la innovación. Schumpeter consideraba empresario a todo aquel que realiza la acción descrita por el concepto de empresa, ya sea socio, empleado, director, etc.

Aportaciones posteriores de otros pensadores nos ayudan a diferenciar al emprendedor de resto de conceptos que le rodean como por ejemplo capitalistas o inversionistas, para realizar esta distinción, es necesario fijarse en el proceso de desarrollo y no en los resultados de la actividad. Por lo que podemos decir que lo que nos permite definir a un emprendedor es el constante proceso de innovación y no la creación de la empresa.

Definición emprendedor:

Tras revisar la literatura sobre emprendedores, uno de los problemas a los que nos enfrentamos es la gran cantidad de definiciones que existen sobre el término emprendedor y la falta de homogeneidad entre las mismas. Esto se debe a que cada autor tiende a definir y examinar el concepto a partir de las directrices de su disciplina. Es necesario tener en cuenta que cada investigador propone su definición de emprendedor, teniendo en cuenta que para algunos el emprendedor es aquel que simplemente crea una empresa, para otros es el que crea una empresa que ha tenido un crecimiento importante, mientras que en otros casos se considera por los investigadores emprendedor a aquel que innova. Por lo tanto no es de extrañar que en algunos casos se llegue a resultados un tanto contradictorios sobre la definición del concepto emprendedor.

De todas las definiciones que podemos encontrar sobre el concepto de emprendedor, muchas de ellas solo se centran en los atributos personales de los mismos, pasando por alto la importante función que desarrollan en el proceso económico o creación de empresas.

A continuación se exponen algunas de las definiciones del concepto emprendedor:

El sujeto que realmente emprende es el que a raíz de evaluar el ambiente, percibe las oportunidades y necesidades y elabora iniciativas que le ayudan a posicionarse en el mercado (Schumpeter, 1911). Según él, el empresario nunca corre riesgo, sino que el mismo recae sobre el como capitalista o poseedor de los bienes.

Considera al emprendedor como un sujeto dotado de iniciativa, autoridad y capacidad de prever las transformaciones:

Según Schumpeter (1911), los empresarios no son sujetos comunes, valorando la conducta de estos, podríamos decir que la misma no es atribuible a cualquier persona, teniendo también virtudes como la innovación, y otras aptitudes que le hacen diferente del resto de comportamiento racional.

A la hora de analizar las características del emprendedor, Schumpeter resalta la capacidad transformadora del mismo a la cual denomina como “destrucción creativa”. Dicha capacidad del emprendedor surge de interpretar el mundo de manera diferente a como lo hacen los demás o ser capaz de sistematizar ideas y desarrollarlas. (Schumpeter, 1911).

También define la función de los emprendedores como:

La acción mediante la que se revoluciona la manera de producción a la hora de explotar una inversión. Para ello se lleva a cabo una técnica nueva, no probada y conlleva hacerse cargo de algo novedoso y difícil, lo que constituye una función distinta económicamente hablando, porque en primer lugar se encuentra fuera de las actividades rutinarias, y en segundo lugar, porque existen dificultades para la financiación de una nueva idea, debido a la inseguridad de su éxito (Schumpeter, 1935).

Otro enfoque es el que se centra en la personalidad del emprendedor y las características de su comportamiento, las cuales concuerdan en identificar al emprendedor como un tomador de riesgos (Knight, 1921 y Kirby, 2004.), un individuo con un alto nivel de orientación al logro (McClelland, 1961; Kirby, 2004; Timmons y Spinelli, 2003), con competencia para el trabajo en equipo y con niveles elevados de cambio y actividad, es decir, con un desarrollo de la creatividad mas allá de lo convencional, para ser flexible y capaz de adaptarse.

Desde los conocimientos de Drucker (1985), el emprendedor es un sujeto que siempre busca el cambio y esta en constante exploración en búsqueda de oportunidades, creando nuevos valores y convirtiendo o combinando materiales haciendo surgir nuevos recursos.

No es necesario inventar pudiendo innovar y el emprendedor controla la viabilidad de las innovaciones para mantenerse competitivo en el mercado.

Frecuentemente se asocia al emprendedor con la creatividad. El potencial de la creatividad existe en todos los sujetos, pero es necesario que se den circunstancias en el contexto para poder desarrollar el espíritu emprendedor.

Leibenstein (1968) describe al emprendedor como el sujeto que es capaz de responder a las deficiencias que presenta el mercado con la comercialización de un producto que responda a las mismas.

Si nos centramos en el tratamiento de la escuela austriaca hacia el emprendimiento, podemos observar autores como, Ludwin Von Mises, Freidrich Hayek e Israel Kirzner que difieren respecto al concepto de emprendedor frente a Schumpeter.

Para Mises (1881-1973), el emprendedor es aquel que busca la especulación en el mercado cuando existe una situación de incertidumbre, respondiendo al mercado mediante precios, ganancias y pérdidas. La incertidumbre disminuye con el paso del tiempo cuando el emprendedor se encuentra en dicha situación.

Krizner asegura que el emprendedor es exitoso por su grado de estado de alerta en situaciones de incertidumbre o desequilibrio, ya que dicho estado de alerta, le permite captar las oportunidades con una celeridad superior a los demás. También destaca que la acción de emprendimiento no se encuentra limitada tan solo al conocimiento de las oportunidades de mercado.

La diferencia entre la escuela austriaca y Schumpeter radica en que, para Schumpeter el emprendedor es el responsable de que existan nuevas oportunidades y es el que inicia la acción del cambio de una situación existente a otra nueva. En contraposición la escuela austriaca considera que, los emprendedores generan el cambio dentro de una situación existente y su actividad tiende a equilibrar los mercados.

En la década de los 80, Howard Stevenson, decía que la mentalidad emprendedora se centraba más en las oportunidades que en los recursos, definiendo al emprendedor como aquel sujeto que persigue las oportunidades que capta, a pesar de que no disponga de los recursos necesarios para alcanzar su objetivo.

Por último vamos a reflejar el la perspectiva que concibe al emprendedor desde el punto de la gestión. Dichos estudios se han centrado en los procesos de la estrategia y la gestión, el proceso empresarial es la distinción de esta mirada, consistiendo en la

interrelación de los sucesos que se dan entre los emprendedores y el entorno, culminando en el desarrollo de organizaciones.

Es por este motivo por el que se considera a la creación de empresas como un concepto de carácter dinámico, y por el que existe interés en analizar las respuestas a las preguntas de crecimiento, evolución, fracaso y transformación de las organizaciones.

Para Collins y Montgomery, (1995) lo que realmente crea las ventajas competitivas de largo plazo son la creación del valor inimitable, durable e insustituible. Negando que dichas ventajas competitivas sean resultado del entorno y los recursos que en este existen.

Iniciativa emprendedora:

La iniciativa emprendedora es fundamental en la evolución y cambio de los mercados, debido a que introduce en ellos la innovación, la competitividad y el desarrollo económico y social. Esto da pie a que surjan nuevos mercados y se mejore en los ya existentes el rendimiento.

Al igual que con el concepto de emprendedor, es difícil encontrar una definición exacta para dicho concepto, ya que dependiendo del autor que la defina el enfoque del mismo cambia.

Por ejemplo, autores como Kirzner (1979), se centran en la búsqueda de nuevas oportunidades, otros como Gartner (1985), en la creación de nuevas empresas o creación de proyectos mediante la innovación Casson, (1982), sin olvidarnos de aquellos que siguen la idea de Schumpeter relacionada con la destrucción creativa.

A continuación se exponen las siguientes definiciones de algunos de los numerosos autores que tratan dicho concepto:

Cantillon (1756), el empresario asume el riesgo y la incertidumbre que expone el mercado, comprando unos productos a un precio y combinándolos con otros para obtener nuevos productos y realizar su posterior venta a un precio que no conoce. No existe el beneficio asegurado, ese es el riesgo que corre.

Knight (1921,1942), este autor expone que el emprendedor tratar de anticiparse al mercado, prediciendo y actuando sobre los cambios existentes en el mismo, de esta manera emprendedor es el que carga con la incertidumbre que marca la iniciativa del mercado intentando anticiparse a sus cambios.

Schumpeter (1934), el emprendedor es un innovador que da pie al cambio en el mercado mediante la elaboración de nuevas combinaciones que tienen como resultado diferentes formas:

Nuevo mercado, nueva organización, mejora de la calidad de un producto, nuevo producto, nuevo método de producción, etc.

Kirzner (1973) el emprendedor se aprovecha de las oportunidades o debilidades que presenta el mercado, es considerado como un sujeto que tiene la habilidad del oportunismo, captando las oportunidades y tomando decisiones para aprovecharlas.

Considerando las ventajas que conlleva dicha iniciativa, su uso debería estar extendido en la sociedad lo máximo posible, ya que fomenta la búsqueda y aprovechamiento de las oportunidades, convirtiéndose en un elemento imprescindible para la evolución de la sociedad, como también los son los idiomas o tecnologías.

Al mismo tiempo se considera como una oportunidad de generación de puestos de trabajo mediante la creación de pequeñas y medianas empresas y se introducen en el mercado nuevos productos, ideas de negocio y procesos que anteriormente no existían, reorientando los mercados existentes, aumentando la competencia y obligando a los demás a innovar y reaccionar ante estas situaciones de sujetos emergentes, para poder seguir siendo competitivos y adaptarse a los nuevos entornos.

Los últimos datos que aparecen en el DIRCE sobre el número de empresas activas en España son a fecha 01/01/2015 e indican que nuestro tejido empresarial a pasado de 3.119.310 organizaciones activas a 01/01/2014, a 3.182.321 a 01/01/2015. Dicha red de empresas esta formada en su mayoría por PYMES 99,88% (3.178.408) por el 0,12% (3.913) de grandes empresas.

También es importante tener en cuenta datos como la distribución porcentual de las empresas según el sector de producción, industria 6,20%, construcción 12,78%, comercio 23,96% y restos de servicios 57,06%.

De dichos datos podemos sacar la conclusión de que existe un ligero aumento en el número de empresas respecto al año anterior, se aprecia claramente el predominio de las PYMES sobre las grandes empresas y el sector predominante en nuestras empresas es el de restos de servicios.

Hemos de comentar un aspecto fundamental que es la actitud emprendedora de nuestro país. Y lo vamos a hacer comparándolo con el resto de Europa y tercero países. Mediante el análisis del siguiente estudio e información recopilada del proyecto GEM España.

El estudio realizado en el 2015 por la empresa Amway, con la colaboración de la Universidad Técnica de Múnich y el Instituto GFK de Nuremberg, tiene como objetivo mostrar las motivaciones y dificultades a la hora de emprender y refleja los siguientes datos estadísticos:

El 65% de los españoles muestra una actitud emprendedora, este dato ha aumentado un 5% respecto al año anterior, pero aun así nuestro país continúa por debajo de media europea, que se sitúa en un 73% y que también ve aumentado su porcentaje en 5 unidades respecto al año anterior.

Las conclusiones a las que se han llegado en este estudio son, que España está por debajo de la media europea en cuanto a actitud emprendedora y que se debería fomentar más la misma, desde la oferta educativa, cámaras de comercio o programas gubernamentales. También cabe destacar que es en el sector joven donde predomina el autoempleo y la actitud positiva hacia el emprendimiento, el límite de edad de dicha juventud se encuentra en los 35 años.

Respecto al proyecto GEM España, la conclusión principal a la que llegamos es, que el emprendimiento en España se estabiliza, pero pierde calidad. El informe que elabora dicha institución, indica que el nivel de emprendimiento en el país es estable, pero los

niveles son inferiores a los índices existentes antes de la crisis, continuando por debajo de la media Europea y presentando la creación de negocios poco competitivos y con escasa innovación, lo que augura un nivel de vida corto para los mismos. Definimos al organismo GEM (Global Entrepreneurship Monitor) como la red más importante a nivel mundial, en el ámbito de recogida de información de alta calidad sobre la iniciativa emprendedora, y que tiene como objetivo intentar poner a disposición del mayor público posible dicha información

No debemos pasar por alto la relación existente entre el concepto de iniciativa emprendedora y la juventud, ya que van unidos ambos. Esto se debe a que en dicho colectivo existe menor miedo al fracaso y al riesgo y existe mayor creatividad, espíritu innovador y dominio de la tecnologías. Podemos considerar como juventud a la época de transición entre la adolescencia y la etapa adulta de una persona, dicho periodo de la vida se encuentra entre los 15 y como máximo los 35 años, variando depende el caso por las condiciones sociales y dificultades de ser autosuficiente.

Por ultimo, haremos referencia al pensamiento de Gartner (1990) el cual define la creación de la empresa como una de las maneras de manifestación de la iniciativa emprendedora. Otro tipo de manifestaciones de la misma se da en el emprendimiento social, ámbitos cultural científico y deportivo y por último en proyectos innovadores en organizaciones que ya existen.

2.2 LA CREACIÓN DE LAS EMPRESAS Y SU IMPORTANCIA EN LA SOCIEDAD.

Como al comienzo de cualquier investigación sobre cualquier fenómeno, existía poco rigor y homogeneidad en la investigación sobre la creación de empresas.

Vamos a partir hablando sobre los estudios que analizan las características del emprendedor e investigan su psicología.

Los primeros estudios que dotaron de rigor a la investigación sobre este tema, trataban sobre las características psicológicas que diferenciaban a los emprendedores de los no emprendedores. Esta línea de investigación, perseguía diferencia a los que tenían perfil

emprendedor de los que no, para poder ayudarles en su decisión de crear un negocio. Hubo varios estudios, pero el que tuvo especial importancia en el área de creación de empresas fue el de Brockhaus (1980), que criticaba que únicamente se seleccionara a los emprendedores exitosos, para determinar las características psicológicas de los emprendedores. A pesar de la pérdida de crédito en el estudio de las capacidades psicológicas del emprendedor que causó Brockhaus, siguieron desarrollándose algunas investigaciones más en dicho ámbito, hasta que surgió un nuevo prisma sobre la creación de empresas, que incluía las características del entorno a parte de las del emprendedor.

El trabajo fundamental enfocado hacia esta dirección es el realizado por Gartner (1985), "A Conceptual Framework for Understanding of Concept of New Venture Creation". Este estudio se centra en la creación de la empresa y no en el emprendedor, teniendo en cuenta todo lo que rodea a la misma y considerando básicamente la comprensión del contexto para poder dar impulso a la creación, Gartner considera entorno todo aquello que acelere el impulso hacia la creación de la empresa, como por ejemplo: capital humano con experiencia, servicios de apoyo, etc.

A partir de la publicación de dicho estudio deja de concebirse al emprendedor como un ser homogéneo y nace la necesidad de estudiar aspectos externos a él.

Otro aspecto importante a la hora del estudio sobre el fenómeno de la creación de empresas consiste en diferenciar sus dos componentes fundamentales, que son la decisión de crear una empresa y la oportunidad emprendedora. Ambos no tienen porque darse siempre de manera simultánea. Según (Gnyawali y Fogel) 1994, un individuo puede tomar la decisión de crear una empresa, por la percepción de una oportunidad emprendedora que le lleve a ello o por la decisión de crearla y posteriormente buscar la oportunidad que considere más apropiada.

Las teorías más aceptadas sobre este estudio son las de (Shapero, 1982; Krueger, 1993; Krueger y Brazeal, 1994; Urbano, 2003) que permiten diferenciar dos aspectos muy claros a la hora de la creación de una empresa, en primer lugar la intención y posteriormente la decisión. La intención de crear la empresa surge debido a la predisposición del individuo emprendedor a actuar y porque existe una credibilidad de

que se puede conseguir el objetivo que se desea, la segunda etapa es el paso de convertir la intención, en una decisión firme de crear la empresa debido a que se ha captado una oportunidad de negocio o un suceso que impulse a llevar a cabo el hecho emprendedor.

Las manifestaciones de (Shapero, 1984; Krueger y Brazeal, 1994) se basan en que la idea de crear una empresa empieza a formarse cuando los individuos perciben la opción como creíble y aprecian posibilidad de llevarlo a cabo.

La percepción de viabilidad de una persona tiene que ver con el grado de capacidad que uno mismo considere que tiene para iniciar el proceso emprendedor y con la existencia de condiciones favorables en el entorno que ayuden.

Otro factor con gran relevancia es la autoeficacia, que esta relacionada con la capacidad que la persona cree tener para llevar a cabo la idea y autores como Bird (1988), menta que es determinante en el éxito o fracaso del proyecto. Sobre la autoeficacia influye el know how, que es el conocimiento adquirido por un individuo mediante su formación profesional y experiencia laboral, Shapero (1982, p. 27): “tal vez la mayor influencia en la percepción de viabilidad de crear una empresa proviene de la observación de otras personas. Si ves a alguien como tú haciendo algo es más probable que te imagines a ti mismo haciendo la misma actividad”.

El paso que culmina la primera etapa hacia la creación de la empresa es la predisposición a actuar, sin este factor difícilmente se conseguirá el objetivo.

La segunda etapa se da con el suceso que nos impulsa hacia la creación de la empresa, este suceso puede ser negativo, como pérdida de trabajo, estar descontento con el trabajo actual, etc. O positivo, como captar una buena oportunidad en el entorno. Dichas oportunidades son el último paso necesario para la creación de la empresa.

Tras examinar la literatura de los factores que impulsan hacia el suceso de crear la empresa, vamos a incidir sobre la importancia e impacto que la misma tiene en la sociedad.

Partiendo de la base de que las empresas tienen como finalidad producir bienes o prestar servicios que satisfagan las necesidades humanas, debemos tener en cuenta que su repercusión afecta a varios ámbitos como pueden ser el social, cultural, económico.

Vamos a empezar hablando por la influencia en el sector económico. La creación de nuevas empresas es un factor muy importante para poder desarrollar la economía de un país, y para un equilibrio en el mercado y vitalidad en el sistema es necesario que entren nuevas empresas al mismo en el número pertinente y salgan las que sean ineficientes. De esta manera se forma el tejido empresarial de un lugar determinado, ya sea país, CCAA, provincia, etc.

La creación de empresas genera puestos de trabajo, lo cual repercute en que la ciudadanía disponga de recursos económicos para gastar y de esta manera aumente el poder adquisitivo y consumo de estos, así crece la demanda y adquisición de los productos que estas nuevas empresas generan.

No debemos pasar por alto la innovación, que es un factor que va unido a la creación de empresas como bien dice el autor economista Schumpeter y afecta directamente a la economía de diversas formas. La innovación se da mediante nuevas combinaciones, que se pueden manifestar de diversas de la siguiente manera: apertura de un nuevo mercado, nuevos métodos de producción, nuevas fuentes de materia prima, creación e introducción de productos y servicios más sofisticados y nuevas formas de organización en la industria. Estas formas de innovación aumentan la competitividad en el mercado y generan una repercusión inmediata en el sector económico.

También es evidente el papel que desempeña la creación de empresas en el ámbito social, estas generan nuevos puestos de trabajo, que a su vez hacen que la gente que decide lanzarse a la creación de un nuevo negocio, solventa su problema para ser autosuficiente y abandone la situación de paro, de esta forma se contribuye disminuyendo la tasa de desempleo.

Otra función social que también se cumple es, la emancipación del hombre en el campo laboral, es más cómoda la opción de trabajar por cuenta ajena para otra persona, sin tomar los riesgos que conllevo llevar adelante un negocio propio. Es evidente que no todo el mundo está capacitado para crear una empresa, pero la comodidad se ha

asentado entre la gente y muchas de las personas que están capacitadas para hacerlo no dan el paso. Lo que hay que destacar de esto es, que la sociedad se ha centrado cada vez mas en reclamar derechos, en lugar de busca la independencia en el mundo laboral, algo que aumentaría el número de puestos de trabajo y enriquecería el mercado laboral.

2.3. LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN EN CREACIÓN DE EMPRESAS.

Centrándonos en los datos que se han obtenido mediante el estudio de las líneas de investigación desarrolladas en los últimos años, concretamente de 2011 a 2013, llegamos a las siguientes conclusiones.

Desde que surgió el interés por la investigación del fenómeno del emprendimiento, esta rama ha ido evolucionando de una manera considerable, convirtiéndose en unos de los centros de interés de investigación a abordad en la actualidad.

El enfoque cualitativo que tuvo como punto álgido hasta mediados de los años 80, se centraba principalmente en el estudio de las características individuales del emprendedor, tomando como centro de estudio, las características psicológicas. A medida que transcurría la década de los 80, comenzó a surgir interés por otros aspectos como, el desempeño de nuevas empresas, su financiación y el emprendimiento corporativo (Gregoire, Noel, Dery y Bechard, 2006).

La década de los 90, amplio el campo de investigación en el emprendimiento, lo que desembocó en el interés por dicha temática de multitud de investigadores de diferentes disciplinas, surgiendo de esta manera nuevas preguntas de estudio, perspectivas teóricas, etc. Pero con el cambio de milenio se vuelve a centrar el interés por las personas y las oportunidades, dando continuidad al estudio en el ámbito corporativo. De forma paralela también se observa la evolución del emprendimiento hacia otras perspectivas, como pueden ser, el emprendimiento social y la introducción de marcos teóricos que permiten comprender con mayor profundidad el concepto de emprendedor.

La gran diversificación e importancia que ha ido adquiriendo con el paso de los años el estudio del emprendimiento, hace imprescindible que se lleven a cabo revisiones de forma periódica, para poder saber en el punto en el que nos encontramos, el

conocimiento adquirido y poder acumular información, diferenciando el emprendimiento de otros campos y dando continuidad a su desarrollo.

Continuando con el aspecto cualitativo, cabe destacar el gran aumento de revistas especializadas y artículos que se han publicado.

Los tipos de líneas de investigación en los que se han centrado los estudios abarcan diferentes conceptos, como son macro, micro y meso. Diferenciándose los siguientes bloques:

El primero esta formado por el análisis de la evolución del campo en general.

El segundo por el emprendimiento corporativo, emprendimiento y desarrollo económico, emprendimiento social, emprendimiento en relación con el contexto y proceso, educación para el emprendimiento y características de los emprendedores.

Y el tercero lo forman, emprendimiento y empresa familiar, emprendimiento internacional, emprendimiento académico y otros temas.

El primero y más destacado es el de la evolución del propio campo de investigación, que representa el 21,45% de los artículos analizados, el segundo bloque esta compuesto por 6 líneas de investigación con un peso de entre el 8 y 12% de la muestra, y el tercer bloque han sido líneas de investigación menos tenidas en cuenta con un 5% de peso aproximadamente cada una de ellas.

Las líneas de investigación que mas impacto han tenido han sido las vinculadas al emprendimiento social y académico y las dedicadas al análisis del desarrollo del emprendimiento en general. El tipo de investigación que predomina es el cuantitativo, centrándose en las líneas enfocadas hacia emprendimiento y desarrollo económico, emprendimiento académico y corporativo y emprendimiento y empresa familiar. En las líneas donde destacan los estudios cualitativos son en las de emprendimiento social, relación entre contexto y proceso emprendedor, y educación para el emprendimiento.

Un aspecto muy importante de cara al desarrollo del estudio del emprendimiento, es la concreción geográfica que existe a la hora de realizar los estudios, centrándose en zonas como Europa y América e investigando en menor proporción zonas como África, Asia o Latinoamérica.



2.3.1. ENFOQUES DE INVESTIGACIÓN.

Para explicar los diferentes tipos de enfoques de investigación existentes en el estudio de la función empresarial y la creación de empresas nos vamos a centrar en la guía efectuada por Veciana (1999). Hemos de tener en cuenta que esta clasificación no es la única existente y que hace referencia a las teorías más importantes, no incluyendo todas las existentes.

Tabla 1: tipos de enfoques de investigación existentes en el estudio de la función empresarial y la creación de empresas.

ENFOQUE	ENFOQUE ECONÓMICO	ENFOQUE PSICOLÓGICO	ENFOQUE GERENCIAL	ENFOQUE SOCIOCULTURAL
MICRO (Nivel individual)	La función empresarial como cuarto factor de producción. Teoría del beneficio del empresario	Teoría de los rasgos de personalidad Teoría psicodinámica de la personalidad del empresario	Teoría de la eficiencia X de Leibenstein Teoría del comportamiento del empresario	Teoría de la marginación Teoría del rol Teoría de redes
MESO (Nivel de empresa)	Teoría de los costes de transacción		Modelos de éxito de la nueva empresa Modelos de generación y desarrollo de nuevos proyectos innovadores	Teoría de redes Teoría de la incubadora Teoría evolucionista
MACRO (Nivel global de la economía)	Teoría del desarrollo económico de Schumpeter	Teoría del empresario de Kirzner		Teoría del desarrollo económico de Weber Teoría del cambio social de Hagen Teoría de la ecología poblacional Teoría institucional

Fuente: Martínez Mateo J. (2007), Tesis Doctoral

Los cuatro enfoques en los que se centra el autor son: económico, en el que pretende explicar la función del empresario y la creación de empresas sobre un raciocinio económico. En segundo lugar está el enfoque psicológico, que trata de diferenciar cuáles son los rasgos que diferencian a los empresarios de los que no lo son y también diferenciar a los empresarios de éxito frente a los que fracasan. El enfoque gerencial, que tiene como acto de creación de empresas al proceso racional de decisión, mediante los conocimientos y técnicas de áreas económicas y dirección de empresas. Y por último el enfoque sociocultural, que menciona el condicionamiento de los factores externos sobre la creación de empresas y el acto de convertirse en empresario, lo que es lo mismo la creación de empresa se encuentra condicionadas de una manera u otra por el entorno dependiendo el lugar y el momento en el que se lleve a cabo dicha creación.

Respecto a los niveles de análisis, podemos diferenciar entre, nivel micro, que se centra en el sujeto, nivel meso, orientado hacia la empresa y nivel macro, centrado en el marco global de la economía.

No vamos a entrar a valorar las teorías pertenecientes a todos los niveles de análisis, ya que nuestro trabajo se va a centrar en el nivel micro, por lo tanto mencionaremos las que pertenezcan a él.

En el enfoque económico encontramos la teoría de **la función empresarial como cuarto factor de producción**, que trata la importancia que tiene el empresario en la organización de la producción, este estudio es realizado por autores como J.B. Say o A. Marshall. Y **la teoría del beneficio del empresario**, que explica como tratar dicho beneficio como una renta diferenciada respecto a otros factores de producción como: tierra, trabajo y capital.

En el enfoque psicológico, valoramos **la teoría de los rasgos de personalidad**, en este caso tenemos que tener en cuenta que la literatura en principio mantenían la posición de que el empresario tiene un perfil psicológico distinto al del resto de la población y también diferencia a los empresarios de éxito frente a los que fracasan. De este modo las investigaciones van orientadas hacia la búsqueda de rasgos exitosos para fomentar la creación de empresas y empleo con buen resultado. Con el paso de los años la literatura se reorientó hacia el análisis del comportamiento o conducta, por la escasez de enfoques

orientados hacia el análisis de las características personales para explicar el éxito empresarial.

El punto en común que tiene el enfoque gerencial es, la orientación de las teorías hacia la acción, es decir a desarrollar conocimientos y modelos útiles para el empresario a la hora de crear la empresa. No se centra en explicar las causas de creación de empresas. Por ejemplo **la Teoría de la Eficiencia X de Leibenstein**, la misma expone la capacidad que tiene el empresario para completar las carencias del mercado y realizar conexiones entre los mismos para transformar inputs, y así hacer evolucionar y crear entidades que potencien los recursos del mercado. Otra importante es **la teoría del Comportamiento del empresario**, en ella se explica los hechos que realiza el empresario, en contraposición con el enfoque psicológico, que lo que busca es conocer como debe ser el empresario. También incluye diversos modelos del proceso de creación de empresa, proporcionando conocimientos útiles para la práctica de creación, como por ejemplo el modelo de Gartner (1985), que auna las variables de entorno, individuo, organización y proceso.

Por último el enfoque sociocultural, las teorías consideran como determinantes en la creación de empresas, los factores sociales y culturales y el marco institucional. Los estudios sobre este enfoque comienzan a adquirir importancia a finales del siglo XX

La teoría de la marginación, tratada por autores como (Brozen, 1954) valora a los socialmente marginados como candidatos a ser empresarios, apoyándose en la creación de la empresa como una vía de escape de la marginalidad y obtención de un status e integración social. **La teoría del rol**, toma como apoyo la existencia de hechos o pruebas que reflejen la posibilidad de la creación de una empresa. Según (Gnyawali y Fogel) 1994, donde existe un fuerte tejido empresarial o empresarios exitosos es más probable que se puedan crear empresas, ya que se produce un efecto de arrastre que favorece la aparición de nuevos empresarios. Otra teorías importante de este enfoque es **la teoría de redes**, autores como (Cooper, 1981; Van de Ven, Hudson y Schroeder, 1984) analizan la influencia y como afecta la red de relaciones sociales del empresario, sobre el potencial, recursos y oportunidades de creación de empresas. Sobre este tema se han interesado muchos autores, llegando a la conclusión de que la capacidad para

generar y mantener una red personal, es un recurso estratégico en la creación de empresas y de ello depende el éxito.

2.3.2. PERSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN A NIVEL MICRO.

De los diferentes niveles de análisis existentes, micro, meso y macro, vamos a analizar en profundidad el nivel micro que es el que va a estar presente en nuestro trabajo de investigación, ya que la unidad objeto de análisis es el emprendedor, sin dejar de lado y mencionar los niveles meso y macro, que indirectamente se encuentran presentes en el proceso de emprender y crear la empresa.

Comenzamos hablando del **macro entorno**, dicho análisis abarca aquellas variables que influyen sobre el emprendimiento y se escapan del alcance del emprendedor, para realizar un correcto análisis del entorno a nivel macro, los especialistas sugieren el uso de la herramienta llamada PEST, que consiste en diagnosticar los factores políticos, económicos, sociales y tecnológicos y evaluar su incidencia en el emprendimiento. Para la realización de dicho análisis existen unas plantillas para cada factor.

Comenzamos por el **factor político**, principalmente se centra en las leyes y normativas llevadas a cabo por el gobierno que influyen a la hora de tomar una decisión en el ejercicio emprendedor. Acotando o dirigiendo las líneas de actuación de los mismos. Dichos factores pueden incidir en precios, introducción de nuevos productos en el mercado, etc.

Respecto a los **factores económicos**, es imprescindible analizar el estado económico del entorno en el momento en el que deseamos crear una empresa, en primer lugar para tener claras nuestras posibilidades, teniendo en cuenta del capital del que disponemos. Estos factores influyen directamente sobre los costes laborales, incremento o disminución de ventas y compra de mercaderías.

Cuando hablamos de **factores sociales**, nos referimos a los cambios de tendencia que ocurren en la sociedad, esto afecta sobre campos como la demanda de diferentes productos, incremento y disminución de gasto de la gente, etc. Los cambios sociales más importantes suelen ser de carácter demográfico, religioso, cultural, etc.

El último factor es el **tecnológico**, los cambios cortantes en el entorno hacen necesaria una capacidad de adaptación rápida para poder subsistir como sistema dentro del mercado empresarial. Este factor es básico en la capacidad de adaptación, mediante la elaboración de nuevos productos para el mercado, nuevas técnicas de producción, ahorros en costes, etc. Un punto fuerte en el marco empresarial es la inversión en nuevas tecnologías, hecho que logra diferenciar a las organizaciones y mejora sus capacidades.

Tabla 2: Variables a considerar en el análisis del macro entorno

Factores políticos	Legislación en materia de empleo, periodo gubernamental y cambios, políticas fiscales e impuestos, estabilidad del entorno político, etc.
Factores económicos	Ciclos de mercado, nivel de gasto público, distribución de los ingresos, exportaciones e importaciones, etc.
Factores sociales	Valores culturales, religión, modas y tendencias, educación, leyes sociales, cambios demográficos, etc.
Factores tecnológicos	Nuevas invenciones, financiamiento para investigación, legislación tecnológica, potencial de innovación e información y comunicación.

Fuente: elaboración propia

Respecto al nivel **meso** hemos de decir que se sitúa en un punto intermedio entre macro y micro. Este nivel es el que estudia los factores del entorno específico de cada sector, sobre estos factores el emprendedor no tiene influencia directa, pero los mismos afectan a la dinámica de la actividad.

Vamos a nombrar algunos de ellos: políticas en el ámbito provincial o regional, reglamentaciones en torno al comercio, dinámica de los sectores productivos y provisión de recursos en general.

Llega el momento de hablar sobre el nivel que nos afecta en nuestra investigación, que no es otro que el **nivel micro**. En él, se ubican todas las variables que se encuentran en la iniciativa emprendedora y que afectan a la misma de manera directa e indirecta. Hay diferentes tipos de variables dentro de este nivel como por ejemplo:

Variables sociodemográficas: edad, género, nacionalidad, etc.

Variables relativas al capital: capital humano, que habla de la capacidad de la persona respecto al emprendedurismo, aquí afecta el nivel cultural, educación y enseñanza adquiridas, aparte está el capital social, que es la potestad económica que tienen los sujetos.

Otro tipo de variable sería la situación personal, como nivel de renta familiar o situación laboral, se consideran no psicológicas.

Variables económicas, mediante las cuales podremos observar lo atractivo o rentable que puede ser la idea de emprendimiento en el sector determinado que le corresponda. Estas variables se podrán analizar mediante el modelo de Porter y consiste en analizar cinco factores:

- Poder de negociación de los compradores.
- Poder de negociación de los proveedores.
- Amenaza de los sustitutos.
- Amenaza de los competidores potenciales
- Sector económico.

A estos cinco factores hemos de añadirle las políticas impuestas por el gobierno, ya que afectan de manera directa a la economía.

También pertenecen al nivel micro, los factores relativos a la motivación y la percepción, que son en los que vamos a profundizar. Arenius y Minitti (2005) en su artículo *Small Business Economics*, discuten sobre los factores determinantes de la creación de empresas en el nivel micro, enfocando su discusión hacia las variables perceptuales de los emprendedores nacies. Estas variables se basan en la percepción del sujeto hacia el entorno y sobre sus capacidades, por ejemplo localización de buenas oportunidades, el miedo al fracaso, confianza en habilidades propias, entre otras. Aquellos que tienen mayor confianza en sus habilidades, tienen mayor probabilidad de convertirse en emprendedores de éxito, esta confianza se basa en la auto eficacia y en el miedo al fracaso, la auto eficacia consiste en la capacidad que uno tiene para resolver los problemas que surjan en el proceso emprendedor y el miedo al fracaso es básico para poder llevar a cabo la ideas que uno quiere desarrollar tras la percepción de una oportunidad.

Vamos a dividir las variables de percepción en tres grupos: las relacionadas con la actitud de los individuos, en función de su percepción de deseabilidad personal hacia la actividad de creación de empresas, las relacionadas con la viabilidad detecta en torno a la actividad que quieren desarrollar en base a la percepción de buenas oportunidades y posesión de habilidades para llevar a cabo dicha actividad (auto eficacia) y las percepciones de los individuos acerca de los elementos del entorno socio-cultural.

Comenzamos hablando del grado de deseabilidad, que es la proporción en que el sujeto anhela la realización de un comportamiento, en este caso consiste en la iniciación de una actividad, según Shapero y Sokol (1982) existe una relación positiva entre este elemento y la creación de la empresa, considerando la percepción del deseo, como un antecedente al hecho de mostrar la intencionalidad y llevar a cabo la conducta deseada.

Respecto a la percepción de oportunidades, hemos de considerar que tiene una importancia clave en el proceso de creación de empresas. (Venkataraman, 1997; Shane y Venkataraman, 2000), introducen el reconocimiento y explotación de las oportunidades en sus obras, como pasos previos a la formación de intenciones. En las

obras de Gnyawali y Fogel (1994), se pone de manifiesto la percepción de las futuras oportunidades como elemento imprescindible para futuras iniciativas e intenciones empresariales. Alsos, Ljunggren y Pettersen (2003), también coinciden en la existencia de una fuerte relación positiva entre la percepción de oportunidades en el entorno y el desarrollo de actividades e intenciones nacientes.

La autoeficacia también es muy importante, se trata de una variable centrada en el individuo, que se centra en la percepción de la capacidad propia de ejecución y rendimiento, en ella se incluyen, las habilidades, aptitudes y conocimientos los cuales contribuyen a disminuir los riesgos existentes al tomar la decisión emprendedora y ayudan a tener un mayor control sobre la situación. El psicólogo Albert Bandura define el concepto de autoeficacia como: “los juicios de cada individuo sobre su capacidad, en base a los cuales organizará y ejecutará sus actos de modo que le permitan alcanzar el rendimiento deseado” (Bandura, 1986:391) pag. 40. La integración de esta variable, ha sido integrada de manera considerable en los modelos de intenciones de autores como (Ajzen, 1991; Krueger y Carsrud, 1993; Boyd y Vozikis, 1994; Krueger y Brazeal, 1994; Krueger, 2000; 2003). También en estudios sobre la actividad naciente, por diferentes autores, Bruyneel, Carree y Peeters (2006), que introducen la percepción de la autoeficacia en la fase de intenciones o Alsos, Ljunggren y Pettersen (2003), que encuentran una relación positiva y entre dicha variable y la participación en actividades nacientes.

La propensión al riesgo, la definimos como la disposición de una persona para tomar decisiones que conlleven riesgos, es un rasgo de la personalidad. Los individuos que sean capaces de asumir riesgos, contemplarán opciones que tengan un resultado lejano al de sus expectativas, por otra parte los sujetos que no sean capaces de asumir dicho riesgo no contemplarán el mismo abanico de opciones. Muchos estudios llegan a la conclusión de que la tolerancia al riesgo forma intenciones positivas hacia el emprendimiento.

A continuación vamos a exponer la percepción hacia el entorno sociocultural, que trata aspectos influyentes en la decisión de poner en marcha o no una actividad empresarial. Exactamente la percepción de: las consecuencias sociales del miedo al fracaso, valoración del entorno hacia la carrera empresarial y prestigio otorgado por la sociedad.

Comenzamos con el miedo al fracaso, es un acto inmediatamente previo a la conducta emprendedora y es de carácter negativo, se refiere a la presión social detectada por el individuo como causa de formar parte de un proyecto o idea, actuaría como una barrera para la creación de nuevas empresas. Arenius y Minnitti (2005) lo consideran como una influencia negativa a la hora de implicarse en este tipo de actividad.

Otro variable es la aceptación social de la carrera empresarial, hemos de decir que los estudios sobre ello, nos indican que es un factor positivo, ya que una carrera empresarial es bien reconocida por la sociedad, por lo tanto este hecho impulsa a tomar la decisión emprendedora.

La tercera variable y última variable de este tipo es la del statu que otorga la figura del empresario en la sociedad. Al igual que lo expuesto anteriormente se trata de un factor positivo a la hora de tomar la decisión de poner en marcha un proyecto.



3. EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN ESPAÑA, ENFOQUE DESDE EL EMPRENDIMIENTO.

Expondremos como esta formado el sistema y sus funciones, además mencionaremos cuales son sus objetivos respecto a las posibles reformas futuras y examinaremos sus diferentes regímenes, centrándonos en los que mas interés tengan en nuestro trabajo.

3.1. SITUACIÓN ACTUAL DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN ESPAÑA.

El sistema de Seguridad Social en España se encuentra formado por diferentes regímenes, entre los cuales debemos tratar con gran importancia la diferencia entre los regímenes especiales y el régimen general de la Seguridad Social debido a que registran a los trabajadores por cuenta propia y trabajadores por cuenta ajena respectivamente.

En la siguiente página mostramos un esquema de los regímenes existentes y su composición.

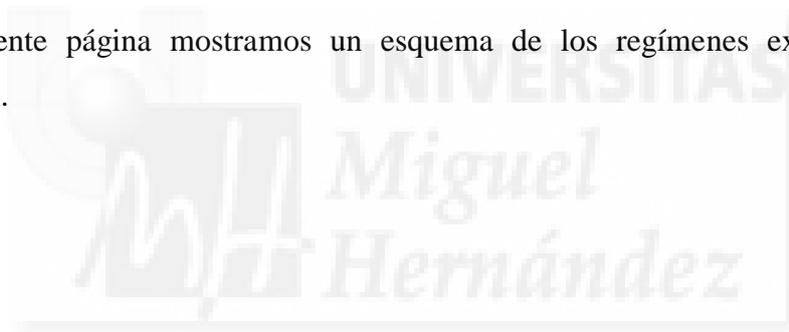


Tabla 3: Composición del Sistema de la Seguridad Social

<u>1. Régimen General de la Seguridad Social</u>
- <u>1.1. Regímenes Especiales Integrados en el Régimen General</u> 1.1.1. Artistas 1.1.2. Profesionales Taurinos
- <u>1.2. Sistemas Especiales Integrados en el Régimen General</u> 1.2.1. Sistema Espacial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios 1.2.2. Sistema Especial para Empleados del Hogar
- <u>1.2.3. Sistema especial de manipulado y empaquetado de tomate fresco destinado la exportación</u>
- <u>1.2.4. Otros sistemas especiales</u>
<u>2. Regímenes Especiales</u>
- <u>2.1 Régimen Especial de Trabajadores Autónomos</u> 2.1.1 Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios
<u>2.2 Régimen Especial Minería del carbón</u>
<u>2.3 Régimen Especial de los Trabajadores del Mar</u>
<u>2.4. Régimen Especial Seguro Escolar</u>

Fuente: Elaboración Propia

Desde la redacción del Pacto de Toledo 1995, se han realizado tres revisiones al mismo, **2003, 2007 y 2011 buscando la unificación de los regímenes especiales, para lograr mayor centralización con el objetivo de conseguir más homogeneidad, eficiencia y equidad.**

Actualmente aún nos encontramos alejados del objetivo que busca el Pacto de Toledo y sus posteriores revisiones, puesto que en lugar de existir dos grandes regímenes, aun nos encontramos con regímenes especiales como: el de trabajadores del mar, de estudiantes, o el de funcionarios públicos, civiles o militares. Además estos últimos van contra la lógica del Sistema de la Seguridad Social, ya que disfrutan de una fuerte autonomía y configuración externa.

Una de las medidas más importantes para intentar alcanzar la homogenización ha sido la posibilidad de la integración de un determinado grupo de regímenes especiales en el régimen general o en otro régimen especial, siempre que las características de los mismos lo permitan y no hayan de regirse por normas específicas, como el de los trabajadores del mar o funcionarios públicos, civiles y militares.

En principio la aparición de regímenes especiales es contraria a la finalidad que persigue el pacto de unificación y homogeneidad, pero tiene una explicación clara y lógica. Son técnicas de organización de la creciente y diferente población protegida, ocupada en multiplicidad de actividades y por razones político-legislativas, vinculadas a modos de organización y gestión de la protección de los colectivos.

Los regímenes especiales han de cumplir una serie de obligaciones para poder establecerse, estas son las siguientes:

- Identificación de un ámbito subjetivo de aplicación específico: se ha de identificar el ámbito subjetivo del mismo, en atención a las particularidades de su actividad, identificación del sector de la actividad económica, condiciones de trabajo y tratamiento de la protección frente a los riesgos.
- Extensión y límites de la acción protectora: es el hecho principal, para que se de la existencia de de una regulación específica y se centra en la diferenciación de cobertura en atención a los riesgos que corren los trabajadores.
- Tratamiento específico económico-financiero y de carácter administrativo: existencia de singularidades en cuanto a encuadramiento y financiación de la cotización.

A partir de estas especificaciones podemos sacar las conclusiones negativas de la existencia de los regímenes especiales, respecto al objetivo de unificación:

- El sistema se ordena como una técnica de protección diferenciada y en ocasiones desigual, generando tratos discriminatorios.

- Se genera un reparto desigual de carga financiera entre regímenes. Lo que hace que se atente contra los principios de igualdad y solidaridad, por los que se rige el sistema. Estas desigualdades se deben a que muchos de los regímenes especiales no se autoabastecen económicamente hablando, debido a que tiene mayor número de pensionistas que de cotizantes. Para resolver dicho problema se ha tomado la decisión de aplicar un doble mecanismo que consiste en, traspasar fondos del Régimen General y en aumentar la participación de los presupuestos del estado en la financiación, aun así no se ha conseguido el objetivo de equiparar la protección.

- La variedad de regímenes da como resultado dispersión normativa, lo que genera el desgaste de la coherencia jurídica.

- La diversidad de regímenes, también genera el problema de compatibilidad e incompatibilidad entre prestaciones y problema de cotizaciones realizadas entre regímenes. (PLURIACTIVIDAD, PLURIEMPLEO, ETC).

- Problema de individualizar las normas de la Ley General de la Seguridad Social.

Las diferentes medidas que se han llevado a cabo para la intentar alcanzar la unificación y homogenización del sistema son:

- Integración entre los diferentes regímenes, mediante la 8ª disposición transitoria de la LGSS.

- Las medidas de reforma de determinadas prestaciones, y aspectos del régimen jurídico de la SS.

El proceso de simplificación, lo que se busca es una estructura menos disgregada, tanto desde el punto de vista de la acción protectora como desde la organización y técnicas funcionales utilizadas, intentando establecer una protección estándar, teniendo como

referencia el régimen general de la SS, vista al futuro esta transformación continúa esta estipulada en un plazo de 15 a 20 años aproximadamente y los principales objetivos son:

- Que todos los trabajadores por cuenta ajena sean integrados en el régimen general, para así evitar la proliferación de regímenes especiales, manteniendo así la igualdad en la protección y en los sistemas de cotización. El proceso es de considerable dificultad y todavía no se ha completado faltando los regímenes de trabajadores del mar y funcionariales.

- RD ley 13/2010, de 3 de Diciembre, establece la integración de los funcionarios de nuevo ingreso en un régimen General de la Seguridad Social por cuenta ajena, quedando manifiesta la búsqueda de un sistema dualista, dividido en: Régimen General de la Seguridad Social por Cuenta Ajena y Régimen General por Cuenta Propia.

Todo lo expuesto aparece en la última revisión del Pacto de Toledo, llevada a cabo en el año 2011, inclusive modificaciones que no he nombrado puesto que ya se han llevado a cabo.

La conclusión no olvidemos que es crear lo antes posible una estructura homogénea en el sistema, es decir unidad dentro de la diversidad estrictamente necesaria, ya que imposible que no existan cierto tipo de peculiaridades teniendo en cuenta el abanico de actividades y situaciones que se han de controlar.

3.2. POSIBILIDADES POR LAS QUE PUEDEN OPTAR LOS EMPRENDEDORES A LA HORA DE ACTIVAR SU NEGOCIO.

Cuando hablamos de las opciones que tienen los emprendedores, respecto al sistema de la SS a la hora de establecer un negocio hemos de tener claro y especificar a lo que nos referimos.

No existe para estos la elección de acogerse a un régimen u otro voluntariamente, ya que el régimen irá asociado al ámbito de la actividad que deseen desarrollar, con sus respectivas bases y cuantías de cotización. Por ejemplo todo trabajador que desarrolle una actividad encuadrada en un régimen especial debe darse de alta en el que le corresponda obligatoriamente, quedando excluido del RGSS.

Al referirnos a opciones, va dirigido a la posibilidad de establecerse como autónomo o sociedad, régimen especial de trabajadores autónomos y régimen general respectivamente, aquí entran en juego las diferentes bonificaciones existentes para el emprendedor y las personas que desea contratar, las cuotas de cotización pertinentes en cada caso, las retenciones y las cuantías económicas que suponen poner en marcha el negocio de una forma u otra teniendo también en cuenta el tema de tributación y obligaciones legales. Es muy importante respecto a los factores expuestos la situación personal del emprendedor, que será imprescindible tenerla en cuenta.

También cabe destacar que en determinadas situaciones como administrador dentro de una sociedad, dicha persona tendrá que darse de alta en el RETA.

A continuación reflejo las bases y tipos de cotización existentes en el RGSS y en el RETA.

Para ver dicha información acudir al anexo número 1.

4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este trabajo de investigación, se pretende analizar las percepciones de los emprendedores, determinando las dudas e inquietudes más comunes que los mismos tienen al tomar decisiones relacionadas con el sistema de la Seguridad Social y puesta en marcha de su idea de negocio.

Nuestro objetivo es solventar dichas inquietudes mediante la exposición de la información necesaria, que aporte las posibles soluciones a las que podrían acogerse los emprendedores, diferentes entre ellas dependiendo de cada caso en particular.

Hemos de tener en cuenta la complejidad y opciones que tiene el sistema de SS español a la hora de acogerse a él. De ahí que incidamos en el mismo desgranándolo y facilitando la comprensión de los diferentes regímenes que tiene. Es preciso conocer en profundidad el sistema, ya que nos ayudará a tomar decisiones que nos faciliten el éxito del acto emprendedor y nos ayudará a constituir la empresa que deseamos.

Tras analizar la literatura sobre el hecho de emprender, se llega a la conclusión de que es el primer paso hacia la creación de un nuevo proyecto, dentro del mismo hay muchos aspectos a analizar con profundidad y detenimiento para poder tomar decisiones firmes y tener posibilidades de éxito. Estos aspectos son, las capacidades de la persona, el entorno, conocimiento del sistema de la SS, iniciativa emprendedora, capacidad de liderazgo, etc.

Tras las ideas expuestas, lo que pretendemos conocer con este trabajo es:

- Percepciones de los emprendedores
- Dudas más comunes entre ellos.
- Soluciones a dichas dudas.
- Funcionamiento y evolución del sistema de la SS.

5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Existen diversos métodos de investigación, aplicables unos u otros dependiendo del problema que se quiera abordar y las circunstancias, en la decisión de elegir un método determinado es necesario tener en cuenta tres factores clave:

- El tipo de pregunta de investigación que se busca responder.
- El control que tiene el investigador sobre los acontecimientos que estudia.
- Si es un asunto contemporáneo o histórico.

La investigación llevada a cabo trata de un estudio empírico de tipo descriptivo, mediante el método de estudio de caso. La razón por la que escogemos este método es obvia, pretendemos estudiar unos casos en concreto, trabajamos un acontecimiento contemporáneo y se pretende obtener unas conclusiones que no se pueden generalizar a toda una población.

La relevancia del caso y su generalizabilidad respecto a otros, no proviene de la estadística, sino de la lógica, se extiende por medio del razonamiento explicativo.

Generalmente un estudio de caso se compone de las siguientes partes:

1. Diseño del estudio: Aquí es donde se establecen los objetivos del mismo y se diseña y elabora la estructura de la investigación. Es importante definir el objetivo de nuestra investigación, que en este caso es una guía para la acción frente a los problemas generales de los emprendedores frente al sistema de la Seguridad Social al iniciar su proyecto.

La parte del diseño está formada por cinco componentes: Las preguntas del estudio, a partir de las cuales se busca información para extraer conclusiones, las proposiciones en caso de existir, orientan sobre lo que se debe examinar en el estudio, la unidad o unidades de análisis, dependiendo de la cantidad de unidades a analizar, la lógica que vincula los datos con las proposiciones y los criterios para interpretar la información.

2. Realización del estudio: Preparación de la actividad de recolección de datos en todas las fuentes del caso.

3. Se analiza e interpreta la información obtenida y posteriormente se elabora el informe de los resultados, plasmaremos las dudas más comunes de los emprendedores y las soluciones a las mismas.

Otro aspecto que hay que tener muy en cuenta a la hora de realizar la investigación, es el concepto de validez, que consiste en la cualidad que lo hace creíble o no, temas que son imprescindibles, como la coherencia lógica entre sus componentes.

Existen cuatro tipos de validación diferentes:

- La validación de la construcción conceptual, para comprobar que se están llevando a cabo de manera correcta dichas construcciones es básico, utilizar varias fuentes de evidencia y establecer una cadena de evidencia.

- Validez interna, es la lógica que debe de existir en el estudio, la clave de dicha validez consiste en demostrar que lo que ocurrió con unas variables, causó lo que ocurrió en otras.

- Validez externa, establece a que nivel pueden generalizarse los hallazgos logrados en el estudio, en el estudio de casos nos interesa la validez de que lleva a la generalización analítica, que podamos en el futuro identificar otros casos en los que los resultados que se obtuvieron en el primero sean válidos.

- Fiabilidad, demostración de que se pueden repetir las operaciones realizadas en un estudio, con la obtención de los mismos resultados, esta relacionado con la calidad de las mediciones, un estudio es de más fiable cuanto más seguras son sus mediciones. Para conseguir esta fiabilidad es muy importante registrar todos los pasos que se llevan a cabo en el estudio. Si se realizara una replica del estudio debería dar los mismos resultados obtenidos en primera instancia, sino estaríamos hablando de que no existe dicha fiabilidad.

Para llevar a cabo la investigación hemos utilizado técnicas de tipo cualitativas como, entrevistas orales a emprendedores de la NAU, estas entrevistas tienen preguntas abiertas y el hecho de que sean orales y no escritas nos da la ventaja de tener mayor flexibilidad a la hora de realizar las preguntas, y de esta forma también obtener una recogida de información más satisfactoria.

También nos hemos apoyado en foros de emprendedores para obtener información sobre la investigación. Tras el análisis de los comentarios de los emprendedores en el foro, hemos llegado a la conclusión que la mayoría de dudas van orientadas hacia los costes de constitución y mantenimiento y problemática de la empresa en torno a la Seguridad Social. Dichas dudas del foro podremos verlas en el anexo 2.

Por lo tanto se ha utilizado para desarrollarla tipos de información de dos clases:

Información primaria: mediante las entrevistas realizadas.

Información secundaria: Información obtenida en foros de emprendedores.

Obtenida la información gracias a las entrevistas y foros, se ha realizado un análisis de la misma y se ha relacionado con los objetivos que tenemos marcados, para poder obtener los resultados y formular las conclusiones pertinentes.

5.1. DISEÑO DE LA ENTREVISTA

El diseño de la entrevista podremos verlo en el anexo número 3.

En este apartado, se pretende aclarar la estructura de la entrevista y cuál es la información que se pretende adquirir con cada pregunta que contiene la entrevista.

PERFIL DE LA MUESTRA DE EMPRENDEDORES:

Tras realizar las entrevistas a los sujetos pertinentes, en el siguiente apartado analizamos la información obtenida en las mismas y reflejamos los datos que nos aportan, como: Edad de los emprendedores, perfil profesional y experiencia, tipo de actividad que desean llevar a cabo y dudas que tienen frente al sistema de la SS y en referencia a la creación del negocio.

Empresa A: Basada en servicios de diseño de dispositivos electrónicos.

Estado de desarrollo: Fase de idea

Nº de emprendedores: 2

Tabla 8: Datos emprendedores empresa A

	Género	Edad	Perfil
Emprendedor	Hombre	29	Ingeniero técnico en telecomunicaciones, especializado en sistemas electrónicos, con Master en automática y robótica.
Emprendedor	Hombre	27	Ingeniero Técnico En informática.

Fuente: Elaboración propia

- Dudas sobre si establecerse como sociedad limitada o seguir como autónomo, ¿que les interesa más en el apartado económico y en términos de constitución?

- En caso de establecerse como sociedad limitada, no tienen claro los requisitos de constitución de la misma, y pasos a seguir en la seguridad social para darla de alta.

- Desconocimiento de las diferencias existentes entre tipos de sociedades.

- Desconocimiento de bonificaciones disponibles para las sociedades.

Empresa B: Servicio de análisis de datos.

Estado de desarrollo: Fase de idea

Número de emprendedores: 2

Tabla 9: Datos emprendedores empresa B

	Género	Edad	Perfil
Emprendedor	Hombre	25	Ingeniero industrial, con experiencia práctica en servicio y programación Web.
Emprendedor	Hombre	25	Ingeniero industrial.

Fuente: Elaboración propia

- Dudas sobre si establecerse o no como sociedad con Miguel, debido al mantenimiento en propiedad de su idea de negocio.

- No tienen claro los requisitos de constitución en caso de establecerse como sociedad, ni como dar de alta la empresa en el Sistema de la Seguridad Social.

- Dudas en el sistema de pago de salarios a los trabajadores y cotizaciones de los mismos a la SS.

- Desconocimiento de bonificaciones existentes en caso de establecerse como sociedad.
- No conocen las diferencias de una SA a una SL.

Empresa C: Desarrollo de Apps.

Estado de desarrollo: Fase de idea

Numero de emprendedores: 1

Tabla 10: Datos emprendedores empresa C

	Género	Edad	Perfil
Emprendedor	Hombre	50	Técnico administrativo superior, con inquietud por la adquisición de conocimientos de manera autodidacta.

Fuente: Elaboración propia

- Quiere constituirse como sociedad limitada con ayuda de inversores, pero desconoce los requisitos de constitución de dicha forma jurídica y como dar de alta la empresa en la SS.
- Desconocimiento en general del funcionamiento del Sistema de la SS y las bonificaciones existentes.

Empresa D: Nuevo método de generación de energía eléctrica.

Estado de desarrollo: Puesta en marcha

Número de emprendedores: 3

En este caso únicamente he podido entrevistar a uno, debido a que no se encontraban el resto de socios.

Tabla 11: Datos emprendedores empresa D

	Género	Edad	Perfil
Emprendedor	Hombre	26	Técnico superior en instalaciones electrotécnicas, y titulado en ingeniería, con experiencia laboral en la materia.

Fuente: Elaboración propia

- Dudas sobre las bonificaciones, concretamente si en caso de disfrutar de alguna de ellas, les afectaría en el futuro para la solicitud de becas de estudio.

- Desconocimiento sobre bonificaciones para el administrador de la sociedad y compatibilidad de las mismas en caso de poseer carrera universitaria, se podrían disfrutar ambas bonificaciones?

- Desconocimiento de si en una misma sociedad, se puede cambiar de administrador y estos pueden disfrutar la bonificación que los mismos tienen en caso de ser menores de 30 años más de una vez.

- Existe bonificación por darse de alta como autónomo administrador dentro de una sociedad?

- Desconocimiento del funcionamiento del Sistema de la SS.

Empresa E: Agrupación deportiva. (Marcha Nórdica).

Estado de desarrollo: Fase de idea

Número de emprendedores: 2

Tabla 12: Datos emprendedores empresa E

	Género	Edad	Perfil
Emprendedora	Mujer	42	Técnica en grado superior administrativo
Emprendedor	Hombre	42	Técnico superior administrativo y Graduado Social. Con experiencia en ámbito administrativo

Fuente: Elaboración propia

- No tienen claro si constituirse como sociedad limitada o no, debido a que no conocen los beneficios o facilidades que les puede reportar hacerlo de una manera u otra.

- En caso de constituirse como sociedad limitada, no tienen claro los requisitos de constitución.

- Desconocimiento de bonificaciones en el Sistema de la SS.

Empresa F: Nuevo producto para alimentación

Estado de desarrollo: Fase de idea

Número de emprendedores: 2

Tabla 13: Datos emprendedores empresa F

	Género	Edad	Perfil
Emprendedor	Hombre	30	Graduado en económicas, con experiencia en marketing y expansión comercial.
Emprendedora	Mujer	26	Licenciada en tecnología de los alimentos y master MBA, con experiencia como responsable de producto en I+D.

Fuente: Elaboración propia

- No conocen el funcionamiento del Sistema de la SS, contratación de trabajadores, cotizaciones, etc.

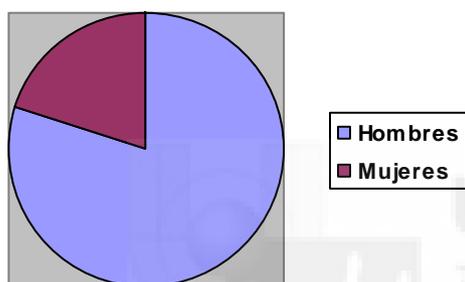
- No conocen las bonificaciones que ofrece el Sistema de la SS.

6. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Con la información anterior analizaremos las edades y géneros de los emprendedores y en segundo lugar pondremos de manifiesto las dudas existentes y las más comunes entre ellos:

Visualizando los datos que se reflejan en las tablas, podemos sacar las conclusiones de que tan solo 2 emprendedores de los entrevistados son mujeres, lo que representa un 20% del total, siendo hombres el 80%.

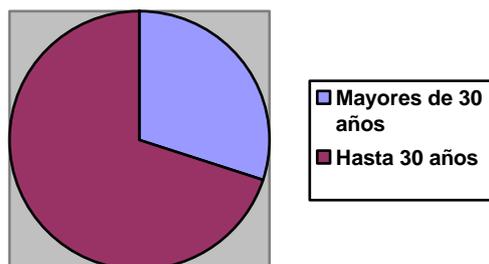
Gráfico 1: Porcentajes de género de los emprendedores



Fuente: Elaboración propia

El siguiente dato en el que nos vamos a centrar es la edad, nuestra muestra está formada en su mayor parte por emprendedores de corta edad, los cuáles no sobrepasan la barrera de los 30 años, siendo estos un 70% del total. Por lo tanto el 30% restante tiene una edad superior a los 30 años.

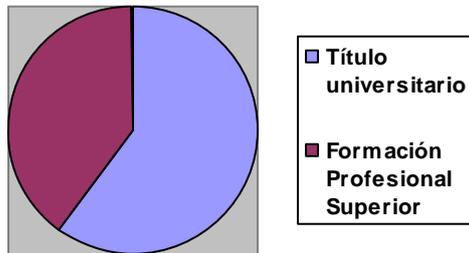
Gráfico 2: Porcentaje mayores o menores de 30 años



Fuente: Elaboración propia

El siguiente dato a analizar es, el perfil/formación de los emprendedores, los datos reflejan que el 100% de los sujetos entrevistados tienen una formación académica superior, existiendo dos clases diferentes de formación entre los mismos. Por una parte están los técnicos superiores de formación profesional que representan el 40% de la muestra. Y el resto son titulados universitarios, representando un 60%.

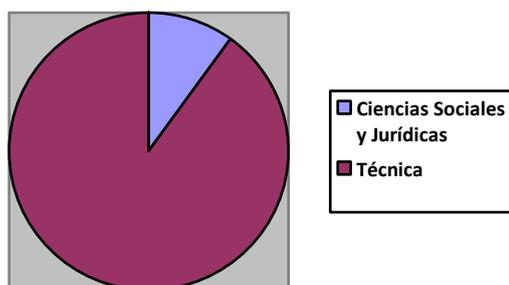
Gráfico 3: Titulados universitarios o formación profesional



Fuente: Elaboración propia

Por último vamos a analizar que emprendedores tienen estudios relacionados con Ciencias Sociales y Jurídicas, y cuales han estudiado una carrera técnica. Los resultados son un 90% en la rama técnica y un 10% en la rama Social y Jurídica. De aquí podemos sacar la conclusión de que exista un mayor nivel de desconocimiento hacia la SS Y constitución de empresas.

Gráfico 4: Tipo de título universitario



Fuente: Elaboración propia

A continuación vamos a reflejar todas las dudas que inquietan a los emprendedores y vamos a examinar cuáles son las más comunes entre ellos:

Tabla 14: Relación entre dudas y emprendedores

Tipo de duda	Emprendedores que tienen esta duda
1. Bonificaciones disponibles para la contratación de personal en una sociedad limitada y trabajadores autónomos.	80%
2. Requisitos para constituir la sociedad limitada y darla de alta.	70%
3. Desconocimiento de diferencias entre tipos de sociedades.	40%
4. ¿Qué diferencias existen en términos de constitución y costes entre un autónomo y una S.L.?	40%
5. Desconocimiento del funcionamiento del Sistema de la SS.	40%
6. Dudas en el sistema de pago de salarios a los trabajadores en relación con las cotizaciones de los mismos a la SS.	20%
7. Establecerse como sociedad o no, debido a desconocimiento de cómo conservar la propiedad de la marca.	20%
8. Duda sobre las bonificaciones existentes para el administrador de la sociedad, su compatibilidad con becas de estudios y si se puede disfrutar por más de un administrador diferente en la misma sociedad de forma sucesiva.	10%

Fuente: Elaboración propia

Tras establecer el cuadro resumen de las dudas que tiene cada emprendedor hemos llegado a la conclusión de que la más común entre ellos es el desconocimiento de las bonificaciones para la sociedad limitada y autónomos, ya que 8 de los 10

emprendedores no conoce dicho tema, lo que representa un 80% del total. Le sigue los requisitos para constituir una sociedad limitada y darla de alta, aquí aparecen dudas en el 70% de los emprendedores.

En siguiente lugar, aparecen 3 dudas con la misma importancia entre los sujetos, estas son: Las diferencias existentes en términos de constitución entre un autónomo y una S.L., desconocimiento de las diferencias entre las diferentes formas jurídicas e ignorancia del funcionamiento del Sistema de la SS, es el 40% de los emprendedores los que desconocen lo expuesto anteriormente.

Por último, las dudas menos comunes son de tipo más concreto, como el no tener seguridad de establecerse como sociedad por no conocer si existe riesgo de conservación de la idea de negocio, no saber como funciona el pago y cotización de los trabajadores a la SS y bonificaciones dirigidas expresamente al administrador de la sociedad. Este tipo de dudas no sobrepasa el 20% de la totalidad de los sujetos entrevistados.

Los cálculos porcentuales se han realizado teniendo en cuenta que se han entrevistado a 10 emprendedores.

7. CONCLUSIONES E IMPLICACIONES: INFORMACIÓN ESPECÍFICA

El siguiente paso que vamos a llevar a cabo, es la exposición de la información que se ha seleccionado y ayudará a resolver las dudas a los emprendedores, mediante ella se podrían elaborar fichas técnicas, y así podrán tomar la decisión más acertada y conveniente dependiendo de la situación e idea de negocio que pretenda poner en funcionamiento.

Dicha información contendrá la resolución de las dudas que se han tratado en el apartado anterior, clasificando las mismas de mayor a menor importancia. La escala de importancia la mediremos por el número de emprendedores en común que se ven afectados por la duda. También aparecen conceptos básicos al final de la información que ayudarán a entender la misma.

RESOLUCIÓN DE DUDAS:

7.1. Bonificaciones y reducciones disponibles para la contratación de personal en una S.L. y trabajadores autónomos.

Esta duda afecta al 80% de los sujetos entrevistados.

Las bonificaciones disponibles en el Sistema de la Seguridad Social para los trabajadores por cuenta propia se centran en la reducción y bonificación de la cuota que han de pagar mensualmente los autónomos a la SS y son las siguientes:

Para ver las bonificaciones y reducciones (incentivos en materia de Seguridad Social), debemos observar el anexo número 4.

Las bonificaciones disponibles en caso de formar S.L. dirigidas a la contratación de personal para el desarrollo de la actividad empresarial:

- Contratación indefinida inicial.

- Transformación en indefinidos de contratos temporales.

- Contratos temporales distintos de contratos formativos e interinidad.
- Contratos temporales formación e interinidad.
- Mantenimiento de la contratación.
- Contratación de trabajadores en determinadas actividades o ámbitos geográficos.
- Empleados del hogar.
- Trabajadores agrarios por cuenta ajena.
- Incentivos en materia de Seguridad Social, fomento del empleo joven.

Para ver las bonificaciones debemos observar el anexo número 2.

7.2. Requisitos para constituir una sociedad limitada y darla de alta

Esta duda afecta al 70% de los emprendedores entrevistados.

Este tipo de sociedad, es de carácter mercantil, y su responsabilidad se limita al capital aportado por los socios, el mismo estará integrado por las aportaciones que realizan los socios, dividido en participaciones sociales que serán indivisibles y acumulables. Como aportación para capital solo será válido todo lo que se pueda valorar económicamente.

La transmisión de las participaciones sociales se realizará mediante documento público.

El número mínimo de socios que se requiere para formar este tipo de sociedad es 1.

La **responsabilidad** se ciñe al capital aportado por los socios, nunca sobrepasa dicho límite.

El **capital mínimo** a aportar es de **3000 €**.

En cuanto a **fiscalidad** hemos de tener en cuenta el impuesto de sociedades.

Como **órganos sociales** deberá estar compuesta por:

Junta general de socios: Órgano que expresa mediante acuerdos la voluntad social.

Administradores: Órgano ejecutivo y representativo, el nombramiento de los administradores pertenece a la Junta general.

Derechos de los socios:

Participar en el reparto de beneficios y en el patrimonio que resulte, en caso de liquidación de la sociedad.

Poder ser elegidos como administradores y participación en las decisiones sociales.

7.2.1. Proceso de constitución

7.2.1.1. Certificación negativa del nombre de la sociedad: Consiste en la obtención de un certificado que acredite que no existe otra empresa con el mismo nombre que la que se pretende crear. Es obligatorio para todas las sociedades.

El organismo encargado de dicho trámite es el Registro Mercantil Central.

La reserva de denominación la debe ejercer uno de los socios y tiene plazo de 6 meses desde su solicitud. Transcurridos dichos meses sin la inscripción de la sociedad en el registro mercantil provincial, la denominación queda libre.

La documentación a aportar para ello es: Un impreso de solicitud de certificación en las oficinas del Registro Mercantil Central, por correo remitiendo solicitud, por vía telemática, rellenando el formulario pertinente o mediante notario.

7.2.1.2 Solicitud del número de identificación fiscal: El objeto del NIF, no es otro que el de la identificación.

Se deberá solicitar previo a cualquier entrega, prestación o adquisición de bienes o servicios, percepción de cobros o abono de pagos, o contratación de personal laboral. La solicitud se realizará dentro del mes siguiente de la constitución del ente con o sin personalidad jurídica.

El organismo encargado es, la Administración de la Agencia Tributaria correspondiente al domicilio fiscal de la Sociedad.

El plazo para la solicitud, es el mes siguiente a la constitución de la sociedad.

La documentación necesaria a aportar se dividirá en:

Obtención del NIF provisional, para el que habrá que aportar: Modelo 036 debidamente cumplimentado y acuerdo de voluntades.

Obtención de NIF definitivo, modelo 036 debidamente cumplimentado y documentación necesaria de la persona jurídica.

7.2.1.3. Escritura pública: Es el acto mediante el cual, los socios proceden a la firma de Constitución de la sociedad.

Es obligatorio realizarlo ante notario.

El plazo para realizar dicho trámite es de 6 meses de la expedición del certificado negativo de denominación social. En caso de que un socio haya capitalizado la prestación de paro para la constitución de la sociedad, el plazo se verá reducido a 1 mes desde la percepción de la prestación capitalizada.

La documentación necesaria será:

- Documento de identidad de los socios.

- Estatutos sociales.

- Acreditación del desembolso del capital social. Si se realizan aportaciones no dinerarias, será necesaria la valoración de las mismas y la relación de los bienes aportados.

La escritura pública deberá contener:

- Identidad de socios.

- Voluntad de constitución de sociedad de responsabilidad limitada.

- Aportaciones realizadas por cada socio.

- Identidad de persona o personas que se encarguen de la administración y representación.

- Pactos y acuerdos alcanzados por los socios, que no se opongan a las normas reguladoras.

- Estatutos de la sociedad, con los datos que se exigen en su composición.

7.2.1.4. Impuesto sobre transmisiones patrimoniales y actos jurídicos documentados: El impuesto sobre transmisiones patrimoniales, recae sobre las operaciones societarias de constitución entre otras.

La base imponible del impuesto en la constitución equivaldrá a, el importe nominal de aquél más las primas de emisión, en caso de que se trate de sociedades que limiten la responsabilidad de sus socios.

La cuota tributaria se obtendrá aplicando a la base el tipo de gravamen del 1%.

En cuanto a los actos jurídicos documentados, el impuesto recae sobre el adquirente del bien o derecho y en su defecto, las personas que insten o soliciten los documentos notariales, o aquellos en cuyo interés se expidan.

El tributo se satisfará mediante cuotas variables o fijas, atendiendo a que el documento que se formalice, otorgue o expida, tenga o no por objeto cantidad o cosa evaluable en algún momento de su vigencia.

El organismo encargado de tratar dichos impuestos es, la consejería de hacienda de la comunidad autónoma a la que pertenezca la empresa.

El plazo para su liquidación es de 30 días hábiles desde el otorgamiento del documento notarial.

La documentación que habrá que cumplimentar para la liquidación de dichos impuesto será los formularios 600 y 601 respectivamente.

7.2.1.5. Inscripción de la empresa: La inscripción de la empresa en el Registro Mercantil, produce la plenitud de su capacidad jurídica. Para el empresario individual es voluntario.

El organismo encargado es el Registro Mercantil provincial en que se encuentre domiciliada la sociedad.

El plazo para la inscripción será, dentro del mes siguiente al otorgamiento de los documentos necesarios para poder practicar los asientos, con carácter previo al inicio de la actividad.

La documentación necesaria en caso de sociedad limitada será:

- La escritura pública de constitución de la sociedad.
- Fotocopia de NIF.
- Liquidación del Impuesto de Transmisiones Patrimoniales.

7.2.2. Proceso de puesta en marcha

7.2.2.1. Alta en el censo de empresarios e Impuesto de Actividades Económicas:

Debido a la realización de actividades empresariales, se deberá de inscribir la sociedad en el Censo de empresarios, para controlar las obligaciones tributarias.

Deberá realizarse antes del inicio de la actividad.

También se habrá de satisfacer el IAE.

Están exentos del IAE:

Las personas físicas.

Las sociedades, entidades sin personalidad jurídica y los contribuyentes por el Impuesto sobre la Renta de No Residentes con un importe neto de cifra de negocio inferior a 1.000.000 de euros del penúltimo año anterior al del devengo del impuesto, con carácter general.

Los sujetos pasivos que inicien el ejercicio de su actividad en territorio español, durante los dos primeros periodos impositivos.

Se deberá presentar las pertinentes declaraciones de las actividades económicas que desarrollen, independientemente de si existe obligación o no de pagar el impuesto, mediante los modelos 036 y 037.

7.2.2.2. Alta en el régimen especial de trabajadores autónomos: La persona física que ostente la titularidad de un establecimiento abierto al público como propietario, arrendatario, usufructuario u otro concepto análogo, se presume legalmente que es un trabajador por cuenta propia o autónomo.

Los trabajadores son los responsables de las solicitudes de alta, baja y variación de los datos.

El organismo encargado es la administración de la TGSS.

El plazo es de 30 días naturales.

La documentación necesaria es la cumplimentación del modelo TA0521.

7.2.2.3. Registro Mercantil Provincial: La ley establece la obligación para las sociedades mercantiles de llevar un libro de actas con el siguiente contenido:

- Todos los acuerdos alcanzados en Juntas Generales y especiales, con su correspondiente explicación del trámite realizado.

Las sociedades de responsabilidad limitada, también tienen la obligación de llevar un libro de registro de socios, con este contenido:

- Titularidad originaria y transmisiones de participaciones, indicando la identidad y domicilio del titular.

Las sociedades unipersonales, deberán también llevar un libro de registro de contratos, celebrados entre el socio único y su propia sociedad.

Todos estos libros se cumplimentarán por vía telemática.

El órgano encargado será el Registro Mercantil Provincial donde tenga el domicilio la sociedad.

El plazo para la legalización de los libros será dentro de los 4 meses siguientes al cierre del ejercicio social.

Importante: el empresario deberá conservar una copia informática, de idéntico contenido y formato, de los ficheros correspondientes a los libros presentados para su legalización. Se conservarán para que en el futuro sirvan a efectos probatorios.

7.2.2.4. Obtención de un certificado electrónico: No es obligatorio, pero sirve para tramitar documentos electrónicamente.

El plazo es a instancia del interesado.

Tiene como objetivo certificar que la firma electrónica se corresponde con una persona física, jurídica o colectividad sin personalidad jurídica.

El certificado se puede obtener en una tarjeta o en un fichero software.

7.2.2.5. Licencia de actividad: Se solicitarán las licencias pertinentes en función del tipo de actividad que se desarrolle.

Las licencias más habituales son:

-Licencia de actividades e instalaciones y obras: necesaria para comenzar la actividad en un local determinado.

-Licencia de funcionamiento: Tiene como objetivo permitir la puesta en funcionamiento de edificios, locales, instalaciones, etc. Que previamente han sido efectuados bajo las condiciones de la licencia de actividades e instalaciones, y que se encuentre correctamente preparado y terminado para su uso.

El organismo donde se deben solicitar dichas licencias, es el ayuntamiento del municipio en el que se va a ejercer la actividad.

Actividades exentas: actividades profesionales, artesanales y artísticas que se realicen en el domicilio, siempre y cuando no exista venta o atención directa al público y no se cause molestias a los vecinos.

7.2.2.6. Inscripción en otros organismos oficiales o registros: En función de la actividad a desarrollar se deberá comunicar al con carácter obligatorio el inicio de la misma a el organismo o administración pertinente. Por ejemplo: Registro de empresas de seguridad.

7.2.2.7. Registro de ficheros de carácter personal: Cuando se crea una empresa, el emprendedor a de tener en cuenta, la ley de protección de datos, los ficheros con información confidencial, deberán inscribirse en el Registro General de Protección de Datos.

El organismo encargado es la Agencia Española de Protección de Datos.

Se notificará previamente a la creación del fichero con información confidencial.

Se podrán realizar algunos procedimientos de manera telemática.

7.2.3. Trámites para dar de alta la empresa en la SS

7.2.3.1. Inscripción de la empresa: Es el acto por el cuál la TGSS asigna al empresario un código de cuenta de cotización (C.C.C). Para poder controlar las obligaciones del sujeto pasivo respecto al Sistema de la SS.

Además del CCC principal se ha de solicitar otro en cada una de las provincias donde se ejerza la actividad. Mediante el modelo TA7.

El empresario que por primera vez vaya a contratar trabajadores, deberá solicitar si inscripción como empresario en la TGSS, antes de la contratación de estos.

El organismo encargado de dicho procedimiento es la administración de la TGSS.

El plazo debe ser antes del inicio de la actividad, en el régimen general de la SS.

La documentación necesaria para dar de alta la empresa será:

- Modelo oficial de solicitud, modelo TA6.
- Documento identificativo del titular de la empresa, empresario individual o titular del hogar familiar.
- Documento emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda asignando el Número de Identificación Fiscal en el que conste la Actividad Económica de la Empresa.
- Escritura de Constitución debidamente registrada o certificado del Registro correspondiente (Libro de Actas en el caso de Comunidades de Propietarios).

- Fotocopia del DNI o NIE de quien firma la solicitud de inscripción.

-Documento que acredite los poderes del firmante, si no están especificados en la escritura.

Obligatorio para todos los empresarios que contraten trabajadores.

7.2.3.2. Comunicación de apertura del centro de trabajo: Se deberá realizar dicha comunicación para controlar las condiciones de Seguridad y Salud Laboral.

Da igual que tipo de actividad sea siempre que exista un centro de trabajo se ha de realizar dicha comunicación.

Los datos que debe recoger la comunicación son los referentes a: Empresa, centro de trabajo y producción o almacenamiento del centro.

El organismo encargado de esta gestión es la dirección Provincial del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

El plazo de comunicación se realizará previamente o durante los 30 días naturales siguientes a la apertura del centro.

La declaración de apertura debe realizarse por el representante legal de la sociedad.

7.3. Desconocimiento del funcionamiento del Sistema de la Seguridad Social

Esta duda afecta al 50% de los emprendedores entrevistados.

Vamos a comenzar hablando sobre la estructura de Sistema de la Seguridad Social. Y posteriormente sobre la relación entre la empresa con el Sistema de la SS, que es el tema que desconocen los emprendedores u el cual les influye directamente en la gestión de su idea de negocio.

El Sistema de la SS, se divide en dos partes:

El régimen general: Quedarán incluidos en dicho régimen todos los trabajadores por cuenta ajena y asimilados, excepto aquellos que por razón de la actividad que realizan deban ser incluidos en algún régimen especial de la SS. Es decir aquellos a los que hace referencia el art.7.1.a), de esta legislación. Los sujetos que estarán incluidos en el régimen general son los expuestos en el art.136 de esta ley.

Quedan excluidos del Régimen General:

- Los trabajos que se ejecuten con carácter amistoso, benévolo o de buena vecindad.
- Los que den lugar a su inclusión en alguno de los regímenes especiales.
- Los realizados por los profesores universitarios eméritos, de conformidad con lo previsto en el apartado 2 de la disposición adicional vigésima segunda de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, así como por el personal licenciado sanitario emérito nombrado al amparo de la disposición adicional cuarta de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

Los regímenes especiales: Se establecen regímenes especiales, por aquellas aquellas actividades profesionales en las que su naturaleza, condiciones o peculiaridades, lo exigen para que los sujetos que realicen dichas actividades puedan disfrutar de los beneficios del Sistema de la SS.

Se consideran regímenes especiales los siguientes:

- Trabajadores por cuenta propia o autónomos.
- Trabajadores del mar.
- Funcionarios públicos, civiles y militares.
- Estudiantes.

- Los demás grupos que considere necesario el Ministerio de Empleo, por las razones expuestas anteriormente. Razones directamente relacionadas con el tipo de actividad que se desarrolla.

Damos paso a la relación entre empresa y SS, que es lo que realmente inquieta a los emprendedores para poner en marcha de manera lícita su negocio.

Los siguientes procedimientos son indispensables a la hora de formar una sociedad o trabajar por cuenta propia.

Inscripción de la empresa: Hay que considerar dicho paso como un hecho imprescindible y previo al inicio de la actividad que desee desarrollar el emprendedor. Es también necesario que conste en dicha solicitud de inscripción la entidad gestora o mutua colaboradora que estos hayan elegido para cubrir las contingencias profesionales y la prestación de incapacidad temporal por contingencias comunes del personal a su servicio.

Los empresarios deberán comunicar las variaciones si es que existen, respecto de la información que aportaron en el momento de la solicitud de inscripción.

La inscripción se efectuará frente al organismo correspondiente de la administración de la SS, a nombre de la persona física o jurídica que corresponda.

Afiliación, altas y bajas a la SS: Los empresarios estarán obligados a solicitar la afiliación a la SS de trabajadores que vayan a prestarle sus servicios, deberán comunicar el ingreso o cese de los trabajadores en la empresa para realizar los tramites de alta o baja en el Sistema de la SS, concretamente en el Régimen General.

En caso de que el empresario incumpla con lo establecido en el apartado anterior, el trabajador podrá instar a dicha acción o el organismo correspondiente actuar de oficio.

Cotización: Es obligación básicas por parte de empresarios y los trabajadores.

El empresario es el sujeto encargado del cumplimiento de la obligación de cotizar, ingresando las cuotas pertinentes propias y de sus trabajadores, ya que la cotización tiene dos vías empresarial y por parte del trabajador.

La responsabilidad alcanzará solidariamente, subsidiariamente y mortis causa a las personas o entidades sin personalidad establecidas en la presente ley.

En caso de que el empresario sea una sociedad disuelta y liquidada, sus obligaciones de cotización pendientes pasarán a los socios partícipes del capital, que responderán solidariamente, siendo el límite la cuantía de la deuda a satisfacer.

La duración de la obligación de cotizar, nacerá con el inicio de la prestación de trabajo o solicitud de afiliación por parte del trabajador, o la puesta en marcha de la actividad de la persona física.

La obligación de cotizar por contingencias de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo persistirá aunque la empresa no haya cumplido con la obligación de cubrirlas. Las primas que se deban de devengar irán a favor de la TGSS.

Algunos de los procedimientos expuestos se pueden realizar telemáticamente.

Los documentos mediante los cuales se realizan los trámites de cotización son el TC1 y TC2.

7.4. Diferencias en términos de constitución y costes entre autónomo y SL

A continuación vamos a hacer una comparativa en cuanto a la constitución entre autónomos y sociedades limitadas. Para que los emprendedores dependiendo de su caso particular puedan estudiar que tipo de forma jurídica les es más conveniente establecer.

Tabla 15: Constitución autónomos

AUTÓNOMOS	
Requisitos imprescindibles	- Ser mayor de edad - No haber sido declarado incapaz por un juez
Plazos	- Inmediato
Coste de constitución	- No conlleva costes de constitución, salvo que se quiera emprender como autónomo de responsabilidad limitada. En cuyo caso habrá que acudir al acto notarial e inscribirse en el Registro Mercantil.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 16: Constitución Sociedad Limitada

SOCIEDAD LIMITADA	
Requisitos imprescindibles	- Capital mínimo 3000€ - Mínimo un socio, puede ser persona física o jurídica.
Plazos	- Entre 15 y 20 días , la constitución -Otorgación del CIF provisional 10 días mas aproximadamente.
Coste de constitución	- Notario, entre 70 y 100 € siempre que el capital oscile entre 3000 y 3100€. - Registro mercantil 160€ siempre que el capital oscile entre 3000 y 3100€.

Fuente: Elaboración propia

Costes en materia fiscal

- **Autónomos:** se rige por la LIRPF, mediante la tabla de tipos impositivos dependiendo de los rendimientos de trabajo.

Tabla 17: Tipos impositivos para autónomos

TRAMO INFERIOR	TRAMO SUPERIOR	TIPO IMPOSITIVO
- €	12.450,00 €	19%
12.450,01 €	20.200,00 €	24%
20.200,01 €	35.200,00 €	30%
35.200,01 €	60.000,00 €	39%
60.000,01 €	En adelante	47%

Fuente: Boletín Oficial del Estado, Ley 35/2006 del IRPF

Existen algunas bonificaciones que permiten reducir el tipo de gravamen:

- Por inicio de actividad, durante dos periodos fiscales.
- Por contratación.
- Bonificaciones por inversión, con un máximo del 10%.
- **Sociedad Limitada:** Se rige por la LIS, en el siguiente cuadro aparecen los tipos impositivos.

Tabla 18: Tipos impositivos SL

CONDICIONES	TIPO IMPOSITIVO
Tipo general	28%
Primer periodo impositivo	15%
Menos de 5 millones de facturación	25%

Fuente: Boletín Oficial del Estado, Ley 27/2014 del Impuesto de Sociedades

El régimen de sociedades, es el que más ventajas ofrece respecto a las bonificaciones y deducciones en cuota, permite deducir pérdidas hasta 15 periodos después de que se produzcan.

Algunas de las bonificaciones y ventajas fiscales más destacadas son:

- Bonificaciones por tener asalariados y aumentar su número.
- Bonificaciones de medio ambiente.
- Libertad de amortización.
- Deducción de los sueldos de socios y administradores, si estos los tuvieran y deducción del 100% de los bienes o servicios que corran a nombre de la sociedad.

Costes de Seguros Sociales

Dependiendo de si el socio está encuadrado en el régimen de autónomos o en el régimen general, el coste de Seguros Sociales variará.

Socios que estén como autónomos.

Se podrá aplicar la bonificación al socio autónomo, cuando lleve un periodo superior a 5 años sin estar en el régimen de trabajadores autónomos.

Tabla 19: Costes seguros sociales autónomos

PERIODOS	AUTÓNOMO SOCIETARIO BONIFICADO	AUTÓNOMO SOCIETARIO SIN BONIFICAR
Meses	Coste de seguro social	Coste de seguro social
1	267,03€	319,15€
*24	6.408,72€	7.659,60€

Fuente: Elaboración propia

Socios que estén englobados en el régimen general.

Tabla 20: costes seguros sociales en Régimen General

PERIODOS	16 horas semanales	28 horas semanales	40 horas semanales
Meses	Base mínima	Base intermedia	Base máxima
1	94,99€	189,98€	259,00€
*24	2.279,82€	4.559,64 €	6.215,98 €

Fuente: Elaboración propia

Para saber si un socio laboral ha de encuadrarse en el régimen general de la SS o en el de autónomos, es necesario saber el porcentaje de participaciones de la sociedad que ostenta y su función dentro de la misma.

Si tiene más del 33% de participaciones, más del 25% siendo administrador o si entre todos los miembros de la unidad familiar tienen el control de la sociedad con más del 50% de las participaciones deberá darse de alta en el RETA.

Si no está en la situación anterior, y posee menos del 33%, y toda la unidad familiar no supera el 50% de participaciones, estaría encuadrado en el Régimen General.

Por último, si tiene menos del 25% pero es administrador estaría encuadrado en el Régimen General Asimilado, que no cotiza a la prestación de desempleo ni al fogasa.

Esta duda afecta al 40% de los entrevistados.

7.5. Desconocimiento de diferencias entre los distintos tipos de sociedades.

Entraremos a valorar las opciones más comunes que se podrían llegar a dar entre los emprendedores, enumerando las ventajas y desventajas que cada una tiene:

7.5.1 Comunidad de bienes: Existe una comunidad de bienes, cuando una cosa o un derecho pertenece a varias personas.

La solicitud de inscripción de dicha empresa la realiza el socio de la comunidad, que se encarga de la gestión de la misma.

Carece de personalidad jurídica propia y sus partícipes tienen responsabilidad solidaria entre ellos.

Los sujetos que trabajen en la comunidad de bienes quedarán incluidos en el Régimen Especial de Autónomos.

Ventajas

- Se puede crecer y facturar sin límites
- No hay obligaciones del tipo registral ni contable, otorga gran flexibilidad organizativa.
- Existe un contrato jurídico privado vinculante.
- Es más fácil la organización debido a que se fija en el contrato los compromisos de los comuneros.

Desventajas

- Te penaliza en la contratación para los siguientes supuestos:
 - Estar acogido a la tarifa plana, ya que una vez contrates una persona la bonificación inicial se reduce del 80% al 30%.
 - También penaliza si contratas aun siendo una ocasión puntual 10 o más trabajadores ya que te aumenta la base de cotización de 893.10€ a 1067,40€ para el año próximo.
 - No poder acceder a ciertas bonificaciones en contratación.
 - La responsabilidad de los comuneros ante terceros es ilimitada.

7.5.2. Sociedades de capital: Están reguladas en el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el R.D. Legislativo 1/2010, de 2 de Julio. Las sociedades de capital tendrán carácter mercantil.

Para su inscripción en el registro de empresarios de la TGSS, es necesario aportar Escritura de Constitución, ante el Registro Mercantil.

7.5.2.1. Sociedad anónima: En este tipo de sociedad, el capital estará dividido en acciones, y estará formado por las aportaciones de los socios, los cuales no responderán personalmente de las deudas sociales.

El número mínimo de socios es uno, si se constituye una sociedad anónima unipersonal, debe de constar en toda la documentación pertinente. Si cambia la condición de unipersonalidad, debe reflejarse en la escritura e inscribirse en el registro mercantil.

El capital social para la constitución no podrá ser inferior a sesenta mil euros.

Se puede aportar en forma de capital bienes o derechos valorables económicamente.

Existe libertad de transmisión de acciones, salvo que se refleje lo contrario en los estatutos sociales.

Los Estatutos de deben reflejar el órgano de administración de alguna de las maneras que permite la legislación: Un Administrador único, dos o más administradores solidarios o mancomunados, o un Consejo de Administración compuesto por un mínimo de tres y un máximo de doce consejeros.

Respecto al reparto de beneficios, es requisito legal aplicar a la Reserva Legal el 10% de los beneficios, hasta que al menos la reserva alcance el 20% del capital social.

Al nombre de la sociedad será necesario incorporar las siglas S.A.

Ventajas

- Sociedad abierta, los socios pueden vender libremente sus acciones salvo pacto en contrario.
- La responsabilidad de los socios es limitada, se protege su patrimonio personal.
- Un solo socio puede constituirla.

Desventajas

- Para las aportaciones no dinerarias, es necesario el informe de un experto designado por el Registro Mercantil.
- Capital inicial muy elevado.
- Más estricta y rígida en su funcionamiento, destinada a negocios con muchos socios.

7.5.2.2. Sociedad Limitada: El capital de dicha forma jurídica estará dividido en participaciones sociales, estará formado por las aportaciones de los socios, quienes no responderán personalmente de las deudas sociales.

El capital no podrá ser inferior a tres mil euros, salvo excepciones expresas en la ley.

Solo se podrá aportar al capital social, bienes y derechos que sean susceptibles de valoración económica.

La transmisión de las aportaciones sociales, deberá reflejarse en documento público.

En este tipo de sociedad, los estatutos podrán establecer distintos modos de administración, siendo la junta de socios, quien opte por cualquiera de las firmas establecidas legalmente, sin necesidad de modificación estatutaria.

La distribución de los dividendos a los socios se realizará en proporción a su participación en el capital social.

Al nombre de la sociedad será necesario incorporar las siglas S.L

Ventajas

- Mayor control organizativo, ya que se pueden definir las funciones en acuerdos, todo ello en junta general o extraordinaria de socios.
- Permite que entre capital al negocio y nuevos socios de manera ordenada.
- Permite fusionarse con otras empresas y realizar adquisiciones de la misma con unas pautas establecidas y con garantías jurídicas
- Tiene bonificaciones por contratación en el impuesto de sociedades
- Tiene bonificaciones en materia de medio-ambiente en el impuesto de sociedades.
- Puedes contratar a todo el personal que quieras, acogiéndote a contratos bonificados.
- Se puede crecer y facturar sin límites.

Desventajas

- Mayor rigidez organizativa, exigencia registral y llevanza de una contabilidad acorde al plan general, así como muchos más trámites burocráticos en su día a día.
- Los administradores asumen responsabilidad ilimitada ante negligencias y desfalcos.
- Exigencia de capital mínimo.

7.5.3. Sociedad civil irregular: No está constituida conforme a las estipulaciones del Código de Comercio. Para su constitución solo es necesario un documento privado, debiendo elevarse a escritura pública, cuando se aporten bienes inmuebles o derechos reales.

Se debe satisfacer el impuesto de Actos Jurídicos Documentados.

La sociedad no tiene personalidad que la diferencie de los socios y responderá de las deudas frente a terceros con su propio patrimonio. Teniendo en cuenta que la responsabilidad no está limitada, por lo tanto si el capital es insuficiente, los socios responderán de manera mancomunada y subsidiariamente con su patrimonio, en proporción a su participación en el capital.

Los socios de trabajo quedan incluidos en el RETA.

7.5.4. Sociedad Colectiva: Se caracteriza porque los socios intervienen directamente en la gestión y responden personalmente de forma ilimitada y solidaria frente a las deudas.

No se requiere la existencia de un capital mínimo y deberá estar constituida por dos o más socios.

Para tener personalidad jurídica propia, deberá formalizarse en escritura pública e inscribirse en el Registro Mercantil.

El nombre de la sociedad estará formado por, los nombres de todos los socios o alguno de ellos añadiendo la expresión (y compañía) en el segundo caso.

Los socios de trabajo quedan incluidos en el RETA.

Ventajas

- No requiere un capital mínimo de constitución.
- Existe mayor probabilidad de reunir un capital más elevado que en la sociedad individual.
- La administración corresponde a todos los socios.
- Sin límite máximo de socios

- Mayor facilidad de adquisición de préstamos bancarios.

Desventajas

- Responsabilidad ilimitada y solidaria de los socios.
- La condición de socio queda ligada a la participación en la gestión de la sociedad y no es transmisible libremente.
- No cabe la unipersonalidad.

7.5.5. Sociedad Laboral: Hay dos tipos, las anónimas o limitadas. Se consideraran sociedades laborales a las siguientes:

- Que la mayoría del capital social pertenezca a trabajadores que presten sus servicios de manera personal y directa en ella, por una relación laboral de tiempo indefinido.
- Que ninguno de los socios tenga en su poder acciones o participaciones superiores a la tercera parte salvo las excepciones expuesta en la ley.
- Que el número de horas por año trabajadas por parte de los trabajadores no socios, no supere al cuarenta y nueve por ciento de horas del cómputo global anual de horas trabajadas por los socios trabajadores.

En su denominación deberá aparecer, Sociedad Anónima Laboral, Sociedad de Responsabilidad Limitada Laboral, Sociedad Limitada Laboral o sus abreviaturas SAL, SRL o SLL.

La sociedad gozará de personalidad jurídica desde su inscripción en el registro mercantil.

El capital social estará dividido en acciones nominativas o en participaciones sociales y se dividirán en las que pertenecen a los trabajadores que tienen una relación laboral indefinida con la sociedad y las restantes.

La transmisión de acciones o participaciones que supongan un cambio de clase debido a su propietario, los administradores sin necesidad de convocar Junta General, procederán al cambio de los artículos pertinentes en los estatutos, otorgando escritura pública que se inscribirá en el registro mercantil.

Ventajas

- Responsabilidad de los socios limitada al capital suscrito por cada uno de ellos.
- Si se destinan al fondo especial de reserva el 25% de los beneficios líquidos, existirán beneficios en el Impuesto de Transmisiones Patrimoniales.

Desventajas

- Exigencia de capital mínimo
- Órganos sociales más complejos, en el supuesto de dualidad de clases de acciones.

7.5.6. Sociedad Limitada Nueva Empresa: Es una especialidad de la sociedad de responsabilidad limitada, pensada para pequeñas y medianas empresas.

La denominación estará formada por los dos apellidos y el nombre de uno de los socios fundadores, seguido de un código alfanumérico que permita identificar este tipo de sociedad. En la denominación deberá aparecer la indicación Sociedad Limitada Nueva Empresa o SLNE.

Deberá existir escritura de constitución y tiene que ser dada de alta en el Registro Mercantil.

El capital no podrá ser inferior a tres mil euros ni superior a ciento veinte mil euros y solo podrá realizarse mediante desembolso dinerario.

Para adquirir la condición de socio no será necesario el libro de registro de socio, con el documento público adquirido basta.

Como consecuencia de la transmisión de participaciones, podrá superarse el número de cinco socios.

La administración podrá confiarse a un órgano unipersonal o multipersonal, cuyos miembros actuarán solidaria o mancomunadamente.

Para ser nombrado administrados se requerirá la condición de socio.

Se podrá realizar la declaración de sociedad unipersonal en la escritura, solo si no se pertenece a otro SLNE de manera unipersonal.

Tiene especial énfasis en uso de los medios electrónicos.

Ventajas

- Rápida constitución
- Órganos sociales sencillos
- Libro de registro de los socios no obligatorio
- Cambio de denominación social gratuito.
- Aplazamiento sin aportación de garantías, de las deudas tributarias del Impuesto sobre Sociedades correspondientes a los dos primeros períodos impositivos concluidos desde su constitución.
- Aplazamiento o fraccionamiento, con garantías o sin ellas de las cantidades derivadas de retenciones o ingresos a cuenta del IRPF que se devenguen en el primer año desde su constitución.
- No obligación de efectuar pagos fraccionados del Impuesto sobre Sociedades, a cuenta de las liquidaciones correspondientes a los dos primeros períodos impositivos desde su constitución.

Desventajas

- Exigencia de capital mínimo y máximo.
- El número de socios fundadores no podrá ser mayor a cinco.
- No podrán acogerse a bonificaciones en la cuota de autónomo de la SS.
- No son destinatarios de la Subvención de Promoción del Empleo Autónomo.

7.6. Dudas del sistema de pago de salario a los trabajadores en relación con las cotizaciones de los mismos a la SS.

Afecta al 20% de los emprendedores entrevistados.

Es imprescindible destacar que el obligado a ingresar las cuotas pertinentes de Seguros Sociales, es el empresario. Tanto de la cuota de empresa como la cuota de los trabajadores.

El empresario descontará de sus trabajadores en el momento de hacer efectivas las retribuciones que percibirán los trabajadores por prestar sus servicios ante él, la aportación que corresponde a cada uno de ellos a los Seguros Sociales. Si no realizar dicha acción, no podrá hacerlo con posterioridad, quedando a su cargo el pago de la totalidad de las cuotas pertinentes a su cargo.

En los justificantes de pago (nóminas), el empresario deberá informar a los trabajadores de la cuantía total del importe de la cotización a la SS, indicando la cuota que pertenece a la parte empresarial y la parte del trabajador.

El empresario que realice dicho descuento e incurra en infracción del plazo existente para pagar las cuotas, incurrirá en responsabilidad frente a los trabajadores y organismos pertinentes de la SS. Sin perjuicio de las responsabilidades administrativa y penal que procedan.

Los documentos para gestionar el pago de los seguros sociales son el TC1 Y TC2.

7.7. Establecerse como sociedad o no, debido al desconocimiento de cómo conservar la marca y nombre comercial.

Ésta duda afecta al 20% de los emprendedores.

Hay que partir de la premisa de que, tener una denominación social en el registro mercantil, no es equivalente a que el nombre esté protegido jurídicamente como marca, porque son dos registros independientes.

Si se desea tener protección jurídica de la marca o nombre comercial, es necesario realizar el registro en la Oficina Española de Patentes y Marcas.

¿Qué es una Marca?

Una Marca es un título que concede el derecho exclusivo a la utilización de un signo para la identificación de un producto o un servicio en el mercado.

Pueden ser Marcas las palabras o combinaciones de palabras, imágenes, figuras, símbolos, gráficos, letras, cifras, formas tridimensionales (envoltorios, envases, formas del producto o su representación).

¿Qué es un Nombre Comercial?

Un Nombre Comercial es un título que concede el derecho exclusivo a la utilización de cualquier signo o denominación como identificador de una empresa en el tráfico mercantil. Los nombres comerciales, como títulos de propiedad industrial, son independientes de los nombres de las sociedades inscritos en los Registros Mercantiles.

Duración de la protección

La duración de la protección conferida por los Signos Distintivos (Marcas o Nombres Comerciales) es de diez años a partir de la fecha del depósito de la solicitud y pueden ser renovados indefinidamente. Para el mantenimiento en vigor de los Signos

Distintivos es preciso el pago de tasas (las marcas en procedimiento transitorio tienen un régimen diferente que es preciso consultar).

El plazo es a instancia del interesado.

Documentación

En el caso de las marcas que contengan elementos gráficos se adherirá o imprimirá una reproducción de la misma. Si la marca es tridimensional la reproducción podrá ser gráfica o fotográfica.

También se puede realizar mediante procedimiento electrónico.

7.8. Dudas sobre la existencia de bonificaciones para el administrador de la sociedad y su compatibilidad con las becas de estudios.

Esta duda afecta al 10% de los emprendedores que se han entrevistado.

No existe ninguna bonificación que se pueda aplicar a un administrador o socio de una sociedad mercantil, ni si quiera la de autónomo emprendedor, que esta pensada para personas que se constituyen de manera física y no jurídica.

De esta forma al no existir bonificación alguna no hay incompatibilidad, por norma general las becas de estudios no son incompatibles con las bonificaciones existentes.

Conceptos básicos en materia de incentivos y Seguridad Social:

Base imponible de cotización: Es la cantidad sobre la que se aplica el porcentaje llamado tipo de cotización, de esta operación resultará la cuantía a abonar a la Seguridad Social debido a la obligación de cotizar por parte de empresarios y trabajadores.

En el régimen general estará constituida por la remuneración total, con carácter mensual que tenga derecho a percibir el trabajador, no computando los conceptos establecidos en ley, como por ejemplo dietas.

En el régimen de trabajadores autónomos se podrá elegir la base de cotización que se desee siempre que esté dentro de los límites establecidos.

Tipo de cotización: Es el porcentaje que se aplica sobre la base de cotización, obteniéndose la cuota líquida a ingresar en la Seguridad Social. Existen diferentes tipos de cotización en función de a que se aplican: Contingencias comunes, desempleo, contingencias profesionales, etc.

Bonificaciones y reducciones: Son deducciones en la cuota resultante a ingresar en la Seguridad Social, que se aplican mediante determinados porcentajes o cuantías a la misma para así reducir los costes en materia de SS para las empresas.

Tras aportar la información necesaria para la resolución de las dudas obtenidas tanto por parte de las entrevistas como por parte de los foros, he observado que los emprendedores no han tenido en cuenta el tema de bonificaciones y subvenciones en relación con I+D, a la hora de plantearme ninguna duda.

Considerándolo yo, como algo muy importante para los emprendedores entrevistados, ya que pertenecen a un programa universitario de emprendedores innovadores. Las bonificaciones existentes están reflejadas en el anexo número 4.

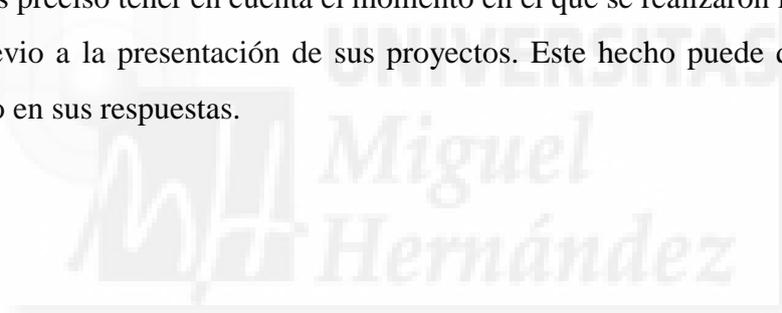
8. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.

Como cualquier estudio de investigación es preciso establecer los límites que han existido a la hora de realizarlo, teniendo en cuenta los mismos para la interpretación de los resultados que se han obtenido.

Una de las limitaciones a tener en cuenta es el tipo de estudio que se ha realizado, el cual no permite extender los resultados obtenidos a todos los emprendedores en general, pero si que nos permite adquirir información muy detallada de cada caso en concreto.

También es muy importante la muestra utilizada para realizar la investigación, ya que pertenece a un entorno en concreto, el universitario. Esto hace que puedan verse influidos por él.

Por último, es preciso tener en cuenta el momento en el que se realizaron las entrevistas, momento previo a la presentación de sus proyectos. Este hecho puede que influya en algún aspecto en sus respuestas.



9. BIBLIOGRAFÍA

Ajzen, I. (1991): “The theory of planned behaviour”. *Organizational Behaviour and Human Decision*, 50, 179-211.

Alsos, G. A.; Ljunggren, E. y Pettersen, L. T. (2003): “Farm-based entrepreneurs: what triggers the start-up of new business activities?” *Journal of Small Business and Enterprise Development*. Vol. 10, nº4, pp. 435-443.

Arenius, P. y Minnti, M. (2005): “Perceptual variables and nascent entrepreneurship”. *Small Business Economics*. Vol. 24, nº4, pp. 233-247.

Bandura, A. (1986): “Social foundations of thought and action”. *A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. [Traducción al castellano: Pensamiento y acción. Fundamentos sociales. Barcelona: Martínez Roca, 1987].

Bird, B. y Jelinek, M. (1988): “The operation of entrepreneurial intentions”. *Entrepreneurship: Theory and Practice*. 13, pp. 21-29

Boyd, N. G. y Vozikis, G. S. (1994): “The influence of sel-efficacy on the development of entrepreneurial intentions and actions”. *Entrepreneurship: Theory and Practice*. 18, pp. 63-77.

Brockhaus, S., Robert H. (1980): Risk taking propensity of entrepreneurs. *Academy of Management Journal*, 23(3), 509-520.

Brozen, Y. (1954): “Determinants of entrepreneurship ability”. *Social Research*, vol. 21.

Bruyneel, S.; Carree, M.; y Peeters, L. (2006): “Employment status and the business founding process, the case of Norway”. Paper presentado en la 14th Nordic Conference on *Small Business Research* (11 al 13 de mayo de 2006, Estocolmo, Suecia). Disponible en línea.

Cantillon, R. (1756): “Essai sur la Nature du Commerce en General”. Londres y París: R. Gyles.

Casson, M.C. (1982): “The Entrepreneur an Economic Theory”. Oxford: Martin Robertson.

Collis, D. J. y Montgomery C.A.(1995): “Competing on Resources: Strategy in the 1990s”. *Harvard Business Review* 73, pp. 118-128.

Cooper, A. C. (1981): “Strategic management: new ventures and small business”. *Longe Range Planning*. Vol. 14, nº 5, pp. 39-45.

Drucker, P.F. (1985): “Innovation and entrepreneurship”. Harper & Row. Nueva York.

España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2016): Bases y Tipos de cotización, Bonificaciones en cuota Seguridad Social. Consultado 5 de Agosto de 2016.
http://www.seg-social.es/Internet_1/index.htm?C1=3

España, Ministerio de industria, Energía y Turismo. (2016): Estadísticas PYME, Evolución e Indicadores, Consultado el 2 de Agosto de 2016.
<http://www.ipyme.org/Publicaciones/ESTADISTICAS-PYME-2015.pdf>

España, Ministerio de industria, Energía y Turismo. (2016): Centro de información y red de creación de empresas. Consultado el 11 de Agosto de 2016.
<http://portal.circe.es/es-ES/emprendedor/SRL/TramitesAdministrativos/Paginas/ListadoPCA.aspx>

España, Ministerio de la Presidencia. (2016): Boletín oficial del Estado. Ley 14/2013, de 27 de Septiembre. Ley de Sociedades de Capital, aprobada por el R.D. Legislativo 1/2010, de 2 de julio. Ley 44/2015, de 14 de octubre. Ley 35/2006 del IRPF. Ley 27/2014 del Impuesto de Sociedades. Consultado el 11 de Agosto de 2016.
<https://www.boe.es/legislacion/>

Gartner, W.B. (1985): “A conceptual framework for describing the phenomenon of new venture creation”. *Academy of Management Review*, 10(4). 696-706.

Gartner, W.B. (1990): “What are we talking about when we talk about entrepreneurship”? *Journal of Business Venturing*, 5, pp. 15-28.

Gnyawali, D. R. y Fogel, D. S. (1994): "Environments for entrepreneurship development: key dimensions and research implications". *Entrepreneurship: Theory and Practice*. Summer 1994, pp. 43-62.

Gregoire, D.A, Noel, M. X., Dery, R. y Bechard, J.P. (2006): “Is there conceptual convergence in entrepreneurship research”? A co-citation analysis of frontiers of entrepreneurship research, 1981-2004. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(3), 333–373.

Kirby, D. (2004): “Entrepreneurship education: can business schools meet the challenge”. *Education and Training*, 46(8/9).

Kirzner, I.M. (1973): “Competition and entrepreneurship”. The University of Chicago Press. Chicago.

Knight, F.H. (1921): “Risk, Uncertainty and Profit”. Nueva York: Houghton Mifflin.

Krueger, N. F. (1993): “Growing up entrepreneurial?” Proceedings. Academy of Management, Atlanta.

Krueger, N. F. (2000): “The cognitive infrastructure of opportunity emergence”. *Entrepreneurship: Theory and Practice*. 24(3), pp. 5-23.

Krueger, N. F. (2003): “The cognitive psychology of entrepreneurship”. En Z. J. Acs y D. B. Audretsch (eds.), *Handbook of Entrepreneurship Research*, pp. 105-140.

Krueger, N. y Brazeal, D. (1994): “Entrepreneurial potential and potential Entrepreneurs”, *Entrepreneurship Theory and Practice*, primavera, 91-104.

Krueger, N. F. y Carsrud, A. (1993): “Entrepreneurial intentions: applying the theory of planned behavior”. *Entrepreneurship and Regional Development*. 5, pp. 315-330.

Leibenstein, H. (1968): “Entrepreneurship and Development”, *The American Economic Review*, 58(2).

Martínez Mateo J. (2007): “La influencia de los factores personales, situacionales, actitudinales y de entorno en la propensión de los individuos a crear empresas en España”, Elche.

McClelland, D.C. (1961): “The Achieving Society”. Princeton: Van Nostrand.

Monedero Pères J. L. (2011): Temas laborales: “Revista andaluza de trabajo y bienestar social”, ISSN 0213-0750, N° 112, (Ejemplar dedicado a: Reformas en materia de Protección Social), págs. 91-132 Consultado 2 de Agosto de 2016.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3815494>

Schumpeter, J.(1934): “The theory of economic development”. Cambridge, Mass. Harvard University Press.

Schumpeter JA. (1935): “Análisis del Cambio Económico”. Publicado originalmente en *The Review of Economics Statistics*, vol. XVII, nº 4.

Schumpeter JA. (1991): “Farsighted Visions on Economic Development”. Germany.

Serrano-Bediaa A. M., Pérez-Pérez M., Palma-Ruiz M., Concepción López-Fernández M. (2015): Emprendimiento: visión actual como disciplina de investigación. Un análisis de los números especiales publicados durante 2011-2013. Universidad ICESI. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY.

Shane, S. y Venkataraman, S. (2000): "The promise of entrepreneurship as a field of research". *Academy of Management Review*, vol. 25, no. 1, pp. 217-226.

Shapiro, A. y Sokol, L. (1982): "The social dimension of entrepreneurship". En Kent, C. A.; Sexton, D. L. y Vesper, E. (eds.): *Encyclopedia of entrepreneurship*, pp. 72-90. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, N.J.

Timmons, JA y Spinelli, S. (2003): "New Venture Creation": *Entrepreneurship for the 21st Century with Power Web and New Business Mentor CD* (6ª ed.).

Urbano D. (2003): "Factores condicionantes de la creación de empresas en Catalunya: un enfoque institucional", tesis doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona, Bellaterra.

Van de Ven, A. H, Hudson, R. y Schroeder, D. M. (1984): "Designing new business start ups: entrepreneurial, organizational, and ecological considerations". *Journal of Management*. Vol. 10, nº 1, pp. 87-107.

Veciana, J. M. (1999): "Creación de empresas como programa de investigación científica" *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, vol.8, no. 3, pp. 11-35.

Venkataraman, S. (1997): "The distinctive domain of entrepreneurship research: an editor's perspective". En J. Katz y J. Brockhaus (eds.), *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence, and Growth*. Greenwich, CT: JAI Press, 3, pp. 119-138.

Zimmerer T. W. y Scarborough N. M.(1996): "Essentials of Entrepreneurship and Small Business Management". Upper Saddle River, New Jersey.

El emprendimiento en España se estabiliza aunque pierde calidad (2015): Red GEM España, consultado el 30 de Agosto de 2016.

<http://www.gem-spain.com/?p=493>

Área de PYMES (n.d.): Dudas de emprendedores, consultado el 26 de julio de 2016.

<http://foros.areadepymes.com/viewforum.php?f=23>

10. ANEXOS

Anexo 1: Tipos y bases de cotización a la Seguridad Social

Tabla 4: Bases de cotización por contingencias comunes en Régimen General de la Seguridad Social

RGSS

BASES DE COTIZACIÓN CONTINGENCIAS COMUNES			
Grupo de Cotización	Categorías Profesionales	Bases mínimas euros/mes	Bases máximas euros/mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.	1.067,40	3.642,00
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	885,30	3.642,00
3	Jefes Administrativos y de Taller	770,10	3.642,00
4	Ayudantes no Titulados	764,40	3.642,00
5	Oficiales Administrativos	764,40	3.642,00
6	Subalternos	764,40	3.642,00
7	Auxiliares Administrativos	764,40	3.642,00
		Bases mínimas euros/día	Bases máximas euros/día
8	Oficiales de primera y segunda	25,48	121,40
9	Oficiales de tercera y Especialistas	25,48	121,40
10	Peones	25,48	121,40
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	25,48	121,40

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Tabla 5: Tipos de cotización en Régimen General de la Seguridad Social

TIPOS DE COTIZACIÓN (%)			
CONTINGENCIAS	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Comunes	23,60	4,70	28,30
Horas Extraordinarias Fuerza Mayor	12,00	2,00	14,00
Resto Horas Extraordinarias	23,60	4,70	28,30

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Tabla 5.1: Tipos de cotización en Régimen General de la Seguridad Social

DESEMPLEO	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Tipo General	5,50	1,55	7,05
Contrato duración determinada Tiempo Completo	6,70	1,60	8,30
Contrato duración determinada Tiempo Parcial	6,70	1,60	8,30

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Tabla 5.2: Tipos de cotización en Régimen General de la Seguridad Social

	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
FOGASA	0,20		0,20

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Tabla 5.3: Tipos de cotización en Régimen General de la Seguridad Social

	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
FORMACIÓN PROFESIONAL	0,60	0,10	0,70

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

La tabla número 5 está dividida en sub apartados, porque se cotiza con diferentes tipos dependiendo en destino de la cotización, por ejemplo: Los destinos de la cotización pueden ser, Fogasa, formación profesional, desempleo, etc.



Tabla 6: Bases de cotización en AT y EP

TOPES COTIZACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	
MÁXIMO	MÍNIMO
3.642,00	764,40

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social



Tabla 7: Bases y Tipos de cotización en RETA

RETA

Base Mínima euros/mes	893,10 €/mes
Base Máxima euros/mes	3.642,00 €/mes
Base de Cotización menores de 47 años ó con 47 años.	<p>Trabajadores que a 01/01/2016 sean menores de 47 años podrán elegir entre los límites de las bases mínima y máxima.</p> <p>Igual elección podrán efectuar los trabajadores que en esa fecha tengan una edad de 47 años y su base de cotización en el mes de diciembre de 2015 haya sido igual o superior a 1.945,80 euros mensuales o causen alta en este Régimen Especial con posterioridad a esta fecha.</p> <p>Trabajadores que, a 1 de enero de 2016, tengan 47 años de edad, si su base de cotización fuera inferior a 1.945,80 euros mensuales no podrán elegir una base de cuantía superior a 1.964,70 euros mensuales, salvo que ejerciten su opción en tal sentido antes del 30 de junio de 2016, produciendo efectos a partir del 1 de julio del mismo año.</p> <p>En el caso del cónyuge supérstite del titular del negocio que, como consecuencia del fallecimiento de éste, haya tenido que ponerse al frente del mismo y darse de alta en este Régimen Especial con 47 años de edad, en cuyo caso no existirá dicha limitación.</p>
Base de Cotización 48 ó más años de edad.	<p>Trabajadores que a 01/01/2016, tengan cumplida la edad de 48 o más años, la base de cotización estará comprendida entre las cuantías de 963,30 y 1.964,70 euros mensuales.</p> <p>En el caso del cónyuge supérstite del titular del negocio que, como consecuencia del fallecimiento de éste, haya tenido que ponerse al frente del mismo y darse de alta en este régimen especial con 45 o más años de edad, la elección de bases estará comprendida entre las cuantías de 893,10 y 1.964,70 euros mensuales.</p>
Base de Cotización 48 ó 49 años de edad.	Trabajadores que a 1 de enero de 2011, tenían 48 ó 49 años de edad y su base de cotización fuera superior a 1.945,80 euros mensuales podrán optar por una base de cotización comprendida entre 893,10 euros mensuales y el importe de aquella incrementado en un 1 por ciento, con el tope de la base máxima.
Base cotización mayores 50 años con 5 ó más años cotizados.	<p>Si la última base de cotización es inferior o igual a 1.945,80 euros, se habrá de cotizar por una base comprendida entre 893,10 y 1.964,70 euros/mensuales.</p> <p>Si la última base de cotización es superior a 1.945,80 euros, se habrá de cotizar por una base comprendida entre 893,10 euros mensuales, y el importe de aquella incrementado en un 1 por ciento, pudiendo optar, en el caso de no alcanzarse, por una base de hasta 1.964,70 euros mensuales.</p>
Tipo con I.T.	<p>29,80 por ciento</p> <p>29,30 por ciento con cese de actividad o con AT y EP</p>
Tipo sin I.T.	26,50 por ciento
Tipo AT y EP (conI.T.)	Tarifa primas disposición adicional cuarta Ley 42/2006, de 28 de diciembre

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Los trabajadores autónomos sin cobertura de AT y EP realizarán una cotización adicional del 0,10% sobre la cotización elegida, para la financiación de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

El tipo de cotización para la protección por cese de actividad será el 2,20% a cargo del trabajador.

El tipo por Contingencias Comunes (IT) para trabajadores con 65 años y 0 a 3 meses de edad y 36 años o más de cotización ó 65 años y 4 meses de edad y 35 años y 6 meses o más cotizados: 3,30% o 2,80%.



Anexo 2: Dudas de foro de emprendedores

Primer emprendedor:

Voy a montar una frutería-verdulería ecológica y tengo muchas dudas sobre los pasos a seguir. ¿Me podéis guiar?

Segundo emprendedor:

¿Qué forma jurídica es mejor para montar un pequeño negocio, donde trabajaremos los dos socios, aportamos capital entre los dos en proporción 60% y 40% y una aportación inicial aproximada de cuatro mil euros?

Tercer emprendedor:

¿Dónde puedo encontrar bonificaciones y subvenciones a las que poder acogerme en una S.L., que está desarrollando una aplicación móvil?

Cuarto emprendedor:

Mi mujer va a empezar un pequeño proyecto como autónoma, y además tiene una discapacidad del 50%. Por eso os pido ayuda, por si sabéis que tipo de ayudas hay para los discapacitados además de la tarifa a la cuota de autónomos el primer año y la reducción del 50% otros 4 años más. ¿Pero sabéis algo más?

Quinto emprendedor:

Por favor, queremos saber los pasos a seguir para dar de alta una sociedad limitada, a nombre de dos personas, para dar clases de entrenamiento deportivo, también las obligaciones contables y fiscales que tendremos.

Sexta duda:

Soy un autónomo que necesita ayuda por menos de una semana y quiero poner a trabajar a mi hijo, ¿cómo debería darlo de alta en la Seguridad Social?

Dichas dudas se podrán resolver con la información aportada en nuestro trabajo, apartado 7, llamado conclusiones e implicaciones: información específica.

Anexo 3: Cuestionario de entrevistas

El guión del cuestionario no pretende ser cerrado, sino que en cada pregunta se mantiene una conversación abierta con los emprendedores para poder conseguir la máxima información sobre el campo en el que se pretende investigar.

Tabla 21: Guión del cuestionario

Nº	PREGUNTAS	CONOCIMIENTO QUE SE PRETENDE ADQUIRIR
1	Hombre o Mujer	Saber sexo del entrevistado.
2	¿Cuál es su edad?	Saber edad del entrevistado.
3	¿Cuál es su perfil profesional concretamente?	Conocer orientación profesional del emprendedor.
4	¿Cuál es el tipo de actividad que desea establecer?	Saber que tipo de negocio quiere llevar a cabo el emprendedor.
5	¿Como quiere constituir su idea de negocio, sociedad o por cuenta propia?	Conocer la forma de constitución de negocio que desea el emprendedor.
6	¿Por qué ha elegido dicha forma de constitución?	Saber porque se ha elegido esa forma de establecer el negocio.
7	¿Tiene claro los requisitos de constitución?	Saber si el emprendedor tiene claro que debe de hacer para constituir la empresa.
8	¿Cuáles son sus principales dudas de cara al sistema de la Seguridad Social?	Conocer las dudas del emprendedor respecto al sistema de SS. Su caso en concreto.
9	Considera que se dan facilidades al emprendedor para su puesta en marcha? ¿Por qué?	Conocer opinión del emprendedor respecto al sistema de la SS y trámites de constitución.
10	En caso de poder beneficiarse de ello, ¿Conoce las bonificaciones que puede solicitar del sistema de la Seguridad Social?	Ver el nivel de conocimiento del emprendedor sobre dichas cuestiones

Fuente: Elaboración propia

Anexo 4: Bonificaciones aplicables a Autónomos y contratación de personal

Tabla 22: Bonificaciones para trabajadores autónomos



1. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social

1.7 Incentivos en materia de Seguridad Social para trabajadores por Cuenta Propia

Condiciones		Incentivos	Duración	Legislación	Vigencia
Cualquier edad	Alta inicial o no hubieran estado en situación de alta en los cinco años inmediatamente anteriores a contar desde la fecha de efectos de alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia (xviii)	<u>Reducción inicial</u> Reducción 50€/mes en los 6 primeros meses, si se elige Base mínima; ó Reducción del 80% (sobre cuota B mínima) durante los 6 primeros meses, si se elige Base > mínima. <u>Reducciones/bonificaciones posteriores</u> sobre la cuota que resulte de aplicar sobre la Base mínima el tipo que corresponda: a) Reducción del 50% durante los 6 meses siguientes b) Reducción del 30% durante los 3 meses siguientes c) Bonificación del 30% durante los 3 meses siguientes	18 meses	Art. 31 LETA por Ley 31/2015	10/10/2015
Hombres menores de 30 años y Mujeres menores de 35 años		(Después de la Reducción inicial) Bonificación del 30% de la cuota que resulte de aplicar sobre la Base mínima el tipo que corresponda	30 meses	Art. 31 LETA por Ley 31/2015	10/10/2015
Discapacidad grado $\geq 33\%$, violencia de género, terrorismo	Alta inicial o no hubieran estado en situación de alta en los cinco años inmediatamente anteriores a contar desde la fecha de efectos de alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia (xviii)	<u>Reducción inicial</u> Reducción 50€/mes en los 12 primeros meses; ó Reducción del 80% (sobre cuota B mínima) durante los 12 primeros meses <u>Reducciones/bonificaciones posteriores</u> sobre la cuota que resulte de aplicar sobre la Base mínima el tipo que corresponda: a) Bonificación del 50% durante los 48 meses siguientes	5 años	Art. 32 LETA por Ley 31/2015	10/10/2015
Trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y Régimen Especial de trabajadores del Mar con	65 años y 0 a 3 meses de edad y 36 años o más de cotización efectiva 65 años y 4 meses o más de edad y 35 años y 6 meses o más de cotización efectiva	Exoneración del 100% de la totalidad de las cuotas por Contingencias Comunes (excepto IT) y Contingencias Profesionales	Hasta la baja	LGSS y Ley 27/2011	Año 2016
Víctimas de violencia de género		Suspensión de la obligación de cotizar	6 meses	L.O. 1/2004	29/01/2006
Cónyuges o descendientes de titulares explotaciones agrarias - Edad ≤ 50 años		Reducción del 30% de la aportación por Contingencias Comunes de cobertura obligatoria	5 años	Art. 37 LETA por Ley 31/2015	10/10/2015

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Tabla 23: Bonificaciones para trabajadores autónomos



1. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social

1.7 Incentivos en materia de Seguridad Social para trabajadores por Cuenta Propia

Condiciones		Incentivos	Duración	Legislación	Vigencia
Autónomos con pluriactividad	Cotización simultánea por cuenta ajena en 2014- por contingencias comunes, por cuantía conjunta igual o superior a 12.215,41€	Devolución del 50% del exceso a dichos 12.215,41€ o hasta el 50% cuotas por Contingencias Comunes ingresadas por el Rég. Especial de Trabajadores por Cuenta Propia	-	Orden ESS/86/2015	01/01/2015
	Autónomos alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia y que con motivo de la misma inicien una situación de pluriactividad	La base de cotización puede ser la comprendida entre: <ul style="list-style-type: none"> • El 50% de la base mínima de cotización establecida anualmente en la LPGE durante los primeros 18 meses, • Y el 75% durante los siguientes 18 meses, hasta las bases máximas establecidas para este Régimen 	36 meses	Ley 14/2013	29/09/2013
	Cuando la actividad laboral por cuenta ajena sea a tiempo parcial con una jornada a partir del 50% de la correspondiente a la de un trabajador con jornada a tiempo completo comparable	La base de cotización puede ser la comprendida entre: <ul style="list-style-type: none"> • El 75% de la base mínima de cotización establecida anualmente en la LPGE durante los primeros 18 meses • Y el 85% durante los siguientes 18 meses, hasta las bases máximas establecidas para este Régimen 			
Autónomos. Conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación		Bonificación del 100% de la cuota por contingencia comunes aplicada sobre la Base Media de los 12 meses anteriores	12 meses	RDL 1/2015 y Ley 25/2015	01/03/2015
Trabajadores de Ceuta y Melilla: Sectores de Agricultura, Pesca y Acuicultura; Industria, excep. Energía y Agua; Comercio; Turismo; Hostelería y resto de servicios, excep. Transporte Aéreo, Construcción de Edificios, Act. Financieras y de Seguros y Actividades Inmobiliarias		Bonificación del 50% en sus aportaciones a las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes	Hasta la baja	Art. 36 LETA por Ley 31/2015	10/10/2015
Trabajadoras sustituidas y en periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante embarazo o en la lactancia o suspensión por paternidad		Bonificación del 100% de la aportación correspondiente a la base mínima del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia	Periodo de suspensión de actividad	Art. 38 LETA por Ley 31/2015	10/10/2015
Socios de Cooperativa de Trabajo Asociado dedicados a la venta ambulante, incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia		Reducción 50% (xi)	Año 2015	Ley 36/2014	01/01/2015
Nuevas altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos – incluidos los de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial de Trabajadores del Mar-	Alta inicial o no hubieran estado en situación de alta en los cinco años inmediatamente anteriores a contar desde la fecha de efectos de alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia (xviii)	<u>Bonificación</u> sobre la cuota que resulte de aplicar sobre la Base mínima el tipo que corresponda: de cotización vigente en cada momento en el Régimen Especial de trabajo por cuenta propia que corresponda a) Reducción del 50% durante los 18 primeros meses b) Reducción del 25% durante los 6 meses siguientes	24 meses	Art. 35 LETA por Ley 31/2015	10/10/2015

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

(xi) Reducción sobre la cuota a ingresar que resulte de aplicar sobre la base mínima elegida el tipo de de cotización vigente en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia.

(xviii) Estos incentivos resultarán de aplicación a los trabajadores por cuenta propia aunque empleen trabajadores por cuenta ajena.



Tabla 24: Bonificaciones para la contratación de trabajadores



1. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social
1.1 Incentivos en materia de Seguridad Social a la contratación indefinida inicial

Condiciones			Bonif. €/MES (i)	Bonif. €/AÑO (i)	Duración	Tipo Contrato	Legislación	Vigencia	Requisitos	Exclusiones
Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, con edad entre 16 y 30 años	Empresas de menos de 50 trabajadores	Hombres y mujeres	83,33 (1 ^{er} año) 91,67 (2 ^o año) 100 (3 ^{er} año)	1.000 (1 ^{er} año) 1.100 (2 ^o año) 1.200 (3 ^{er} año)	3 años	150 250 350	Ley 3/2012 y RDL 16/2013	08/07/2012 y 22/12/2013 (RDL 16/2013)	A B E G	1 2 3 4 5 10
		Mujeres subrepresentadas	91,66 (1 ^{er} año) 100 (2 ^o año) 108,33 (3 ^{er} año)	1.100 (1 ^{er} año) 1.200 (2 ^o año) 1.300 (3 ^{er} año)						
Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo	Empresas de menos de 50 trabajadores	Hombres y mujeres de 45 años o más	108,33	1.300						
		Mujeres subrepresentadas de 45 años o más	125	1.500						
Excluidos sociales	Empresas de Inserción		70,83	850	3 años		Ley 44/2007	15/12/2007	A B	1 – 2 – 3 – 4 – 5
	Empresa sin condición de empresa de inserción ni Centro Especial de Empleo que contrate trabajadores que hayan finalizado su relación laboral con una empresa de inserción en los 12 meses anteriores (iv)		137,50 (1 ^{er} año) 50,00 (2 ^o , 3 ^o y 4 ^o año)	1.650 (1 ^{er} año) 600 (2 ^o , 3 ^o y 4 ^o año)	4 años	150 250 350	Ley 43/2006	10/10/2015		
	Resto		50,00	600	4 años			31/12/2006		
Víctimas de violencia doméstica			70,83	850	4 años	150 250 350	Ley 43/2006	31/12/2006	A B	1 2 3 4 5
Mujeres víctimas de violencia de género			125	1.500			Ley 43/2006 (ii)	11/12/2008		

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Tabla 25: Bonificaciones para la contratación de trabajadores



1. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social

1.1 Incentivos en materia de Seguridad Social a la contratación indefinida inicial

Condiciones		Bonif. €/MES (i)	Bonif. €/AÑO (i)	Duración	Tipo Contrato	Legislación	Vigencia	Requisitos	Exclusiones	
Victimas del terrorismo		125	1.500	4 años	150 250 350	Ley 3/2012	08/07/2012	A B	1 - 2 - 3 - 4 - 5	
Victimas de trata de seres humanos		125	1.500	2 años	150 250 350	Ley 43/2006 (iii)	18/08/2015	A B	1 - 2 - 3 - 4 - 5	
Personas con discapacidad -Grado de discapacidad ≥ 33% o declarados incapacitados permanentes-	Parálisis cerebral Enfermedad Mental personas con discapacidad Intelectual, física o sensorial ≥ 65%	Mayor o igual a 45 años	525,00	6.300	Todo el contrato	130 230 330	Ley 43/2006	31/12/2006	A B	5
		Mujer menor de 45 años	495,83	5.950						
		Hombre menor 45 años	425,00	5.100						
	Resto de personas con discapacidad	Mayor o igual de 45 años	475,00	5.700	Todo el contrato	130 230 330	Ley 43/2006	31/12/2006	A B	3 - 4 - 5
		Mujer menor de 45 años	445,83	5.350						
		Hombre menor 45 años	375,00	4.500						
Relaciones Laborales de Carácter Especial (RLCE) de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo (CEE)		Bonif. 100% aportación empresarial a la S.S.		Todo el contrato	150-250-350	Ley 43/2006	31/12/2006	A B	3 - 4 - 5	
Contratos de trabajo celebrados por la ONCE					150-250-350-130-230-330-100-200-300				RDL 18/2011	01/01/2012
Incapacitados permanentes readmitidos		Reducción 50% aportación empresarial C.C.		2 años	130-230-330	RD 1451/1983	05/06/1983	A	-	
Sector de turismo, comercio vinculado al turismo y hostelería		Bonificación 50% de la aportación empresarial C.C., Desempleo, FOGASA y Formación Profesional		Meses de marzo y nov.	Fijo discontinuo	Ley 3/2012 y Ley 36/2014	01/11/2012 hasta el 31/12/2015	A B I	1- 2 - 3 - 4 - 5	
				Meses de febrero, marzo y nov.			01/01/2016 a 31/12/2016			

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Tabla 26: Bonificaciones para la contratación de trabajadores



1. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social

1.1 Incentivos en materia de Seguridad Social a la contratación indefinida inicial

Condiciones		Bonif. €/MES (i)	Bonif. €/AÑO (i)	Duración	Tipo Contrato	Legislación	Vigencia	Requisitos	Exclusiones
Contratación indefinida a tiempo completo o parcial, incluidos los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas y los socios trabajadores de sociedades laborales –Programa fomento del empleo y la contratación indefinida-	Tiempo completo		100€/mes	24 meses	100 200 300	RDL 3/2014 y RDL 17/2014	01/01/2015	B - K P - Q - R	1 - 13 - 14 - 15 - 16 - 21
	75% jornada a tiempo completo		75€/mes						
	50% jornada a tiempo completo	Aportación empresarial C.C. de	50€/mes						
Empresas a las que resulte de aplicación la reducción por contratación indefinida a tiempo completo o parcial –Programa fomento del empleo y la contratación indefinida-	Empresas de menos de 10 trabajadores a la contratación inicial		Reducción del 50% de la aportación empresarial a la cotización por C.C.	12 meses	100 200 300	RDL 3/2014 y RDL 17/2014	01/01/2017	B K P Q R	1 - 13 - 14 - 15 - 16 - 21
Contratación indefinida, incluida la modalidad fija discontinua, de una persona beneficiaria del Sistema Nacional de Garantía Juvenil (xx)	Tiempo completo		300€/mes	6 meses	150-250- 350-130- 230-330	Ley 18/2014	30/06/2016	A B U V W	1 - 2 - 3 - 4 - 20
	75% jornada a tiempo completo	Aportación empresarial C.C. de	225€/mes						
	50% jornada a tiempo completo		150€/mes						
Contratación indefinida a tiempo completo o parcial, incluidos los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas y los socios trabajadores de sociedades laborales –Tarifa Reducida-	Tiempo completo		500€/mes	24 meses	100-200- 300-150- 250-350- 130-230- 330	RDL 1/2015 y Ley 25/2015	01/03/2015	B - K P - Q - R	1 - 13 - 15 - 16 - 21 - 22
	50% jornada a tiempo completo	Exención de cotización empresarial por C.C. de la base de cotización de los primeros	250€/mes						
Empresas a las que resulte de aplicación la exención de cotización por contratación indefinida a tiempo completo o parcial –Tarifa Reducida-	Empresas de menos de 10 trabajadores a la contratación inicial		Exención de cotización empresarial por C.C. de la base de cotización de los primeros 250€/mes	12 meses	100-200- 300-150- 250-350- 130-230- 330	RDL 1/2015 y Ley 25/2015	01/03/2015	B - K P - Q - R	1 - 13 - 15 - 16 - 21 - 22

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

(i) En los contratos a tiempo parcial la bonificación será el resultado de aplicar a las cuantías que figuran para cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el 100 por 100 de la cuantía prevista. No se aplica este cálculo en las RLCE de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo, ni en incapacitados permanentes readmitidos. Este cálculo tampoco será de aplicación en contratos de apoyo a emprendedores a tiempo parcial celebrados con fecha igual o posterior a 22-12-2013.

(ii) Según la modificación realizada por el Real Decreto 1917/2008.

(iii) Según la modificación realizada por la Ley 26/2015.

(iv) Para el acceso al beneficio el trabajador que haya finalizado un contrato de trabajo con una empresa de inserción social durante los 12 meses anteriores no debe haber prestado posteriormente sus servicios por cuenta ajena para otro empleador con posterioridad al cese en la empresa de inserción.

Tabla 27: Bonificaciones por transformaciones de contrato



1. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social

1.2 Incentivos en materia de Seguridad Social a la transformación en indefinidos de contratos temporales

Condiciones		Bonif. €/MES (i)	Bonif. €/AÑO (i)	Duración	Tipo Contrato	Legislación	Vigencia	Requisitos	Exclusiones	
Transformación en indefinidos de contratos para la formación y el aprendizaje	Hombres	125 (iii)	1.500 (iii)	3 años	109 209 309	Ley 3/2012	08/07/2012	A B	1 2 4	
	Mujeres	150 (iii)	1.800 (iii)							
Contratos celebrados por empresas usuarias con trabajadores procedentes de ETT con contratos para la formación y el aprendizaje	Hombres	125	1.500	3 años	100 200 300	Ley 3/2012 y Ley 11/2013	28/07/2013	A B	1 2 4	
	Mujeres	150	1.800							
Transformación en indefinidos de contratos en prácticas, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación	Empresas de menos de 50 trabajadores	Hombres	41,67	3 años	109 209 309	Ley 3/2012	08/07/2012	A B H	1 2 4	
		Mujeres	58,33							700
Contratos celebrados por empresas usuarias con trabajadores procedentes de ETT con contratos en prácticas	Empresas de menos de 50 trabajadores	Hombres	41,67	3 años	150 250 350	Ley 3/2012 y RDL 16/2013	22/12/2013	A B	1 2 4	
		Mujeres	58,33							700
Transformación en indefinidos de contratos temporales celebrados con	Víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo		125	4 años	109 209 309	Ley 3/2012	08/07/2012	A B	1 2 4	
	Víctimas de violencia doméstica		70,83							850
	Excluidos sociales (iv)		50							600
Personas con discapacidad con transformación de un Contrato temporal de fomento de empleo o formativo de personas con discapacidad <small>-Grado discapacidad ≥ 33% o declarados incapacitados permanentes-</small>	Parálisis cerebral Enfermedad Mental Personas con discapacidad intelectual, física o sensorial ≥ 65%	Mayor o igual de 45 años	525,00	Todo el contrato	139 239 339	Ley 43/2006	31/12/2006	A B	5	
		Mujer menor de 45 años	495,83							5.950
		Hombre menor de 45 años	425,00							5.100
	Resto de personas con discapacidad	Mayor o igual de 45 años	475,00						5.700	
		Mujer menor de 45 años	445,83						5.350	
		Hombre menor de 45 años	375,00						4.500	
Relaciones Laborales de Carácter Especial de Personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo (CEE) – transformación de cualquier contrato temporal-		100% aportación empresarial a la Seguridad Social			109 209 309				4 – 5	

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Tabla 28: Bonificaciones por transformaciones de contrato



1. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social

1.2 Incentivos en materia de Seguridad Social a la transformación en indefinidos de contratos temporales

Condiciones		Bonif. €/MES (i)	Bonif. €/AÑO (i)	Duración	Tipo Contrato	Legislación	Vigencia	Requisitos	Exclusiones
Contratos de trabajo celebrados por la ONCE		100% aportación empresarial a la Seguridad Social		Todo el contrato	109-209-309-139-239-339-189-289-389	RDL 18/2011	01/01/2012	A B	2 – 4 – 5
Transformación en indefinidos de contratos temporales celebrados con desempleados menores de 30 años o con menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad ≥ 33%, sin experiencia laboral o siendo ésta inferior a 3 meses –Primer empleo joven-	Hombres	41,67	500	3 años	109 209 309	RDL 4/2013 y Ley 11/2013	24/02/2013 (RDL 4/2013) y 28/07/2013 (Ley 11/2013)	A B K O	1 2 4
	Mujeres	58,33	700						
Transformación en indefinidos de contratos temporales –Programa fomento del empleo y la contratación indefinida-	Tiempo completo	Aportación empresarial C.C. de	100€/mes	24 meses	189 289 389	RDL 3/2014 y RDL 17/2014	01/01/2015	B - K P - Q - R	1 – 13 – 14 – 15 – 16 - 21
	75% jornada a tiempo completo		75€/mes						
	50% jornada a tiempo completo		50€/mes						
Empresas a las que resulte de aplicación la reducción por transformación en indefinidos de contratos temporales –Programa fomento del empleo y la contratación indefinida-	Empresas de menos de 10 trabajadores a la contratación inicial	Reducción del 50% de la aportación empresarial a la cotización por C.C.		12 meses	189 289 389	RDL 3/2014 y RDL 17/2014	01/01/2017	B K P Q R	1 – 13 – 14 – 15 – 16 - 21
Transformación en indefinidos de contratos temporales –Tarifa Reducida-	Tiempo completo	Exención de cotización empresarial por C.C. de la base de cotización de los primeros	500€/mes	24 meses	189 289 389	RDL 1/2015 y Ley 25/2015	01/03/2015	B - K P - Q - R	1 – 13 – 15 – 16 – 21 - 22
	50% jornada a tiempo completo		250€/mes						
Empresas a las que resulte de aplicación la exención de cotización por transformación en indefinidos de contratos temporales –Tarifa Reducida-	Empresas de menos de 10 trabajadores a la contratación inicial	Exención de cotización empresarial por C.C. de la base de cotización de los primeros 250€/mes		12 meses	189 289 389	RDL 1/2015 y Ley 25/2015	01/03/2015	B - K P - Q - R	1 – 13 – 15 – 16 – 21 - 22

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

(i) En los contratos a tiempo parcial la bonificación será el resultado de aplicar a las cuantías que figuran para cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el 100 por 100 de la cuantía prevista.

(iii) Las empresas que, a la finalización de su duración inicial o prorrogada, transformen en contratos indefinidos los contratos para la formación y el aprendizaje, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año.

(iv) Las bonificaciones por contratación indefinida establecidas en el apartado 5 del artículo 2 de la Ley 43/2006 serán asimismo de aplicación en los supuestos de transformación en indefinidos de los contratos temporales.

A) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones.

B) No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas.

H) Para obtener el derecho a la aplicación de bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, las empresas deberán realizar dicha transformación a la finalización de su duración inicial o prorrogada.

K) Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, deberán no haber adoptado, en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas a partir de la fecha establecida en la normativa correspondiente, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro/s de trabajo.

O) La empresa deberá mantener el nivel de empleo alcanzado con este contrato de trabajo durante, al menos, doce meses. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los incentivos.

P) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seg. Social, tanto en la fecha de efectos del alta de los trabajadores como durante la aplicación de la aportación empresarial reducida. Si durante el período de aplicación de la reducción existiese una falta de ingreso, total o parcial, de las obligaciones en plazo reglamentario, se producirá la pérdida automática de la reducción a partir del mes en que se produzca el incumplimiento.

Q) Celebrar contratos indefinidos que supongan un incremento tanto del nivel de empleo indefinido como del nivel de empleo total de la empresa.

R) Mantener durante un periodo de 36 meses, a contar desde la fecha de efectos del contrato indefinido con aplicación de la reducción, tanto el nivel de empleo indefinido como el nivel de empleo total alcanzado, al menos, con dicha contratación.

1) Relaciones Laborales de Carácter Especial.

2) Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta 2º grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración.

Excepción: Trabajadores autónomos que contraten a hijos menores de 30 años o a otro familiar menor de 45 años.

4) Contrataciones con trabajadores que hayan finalizado un contrato indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto despidos reconocido o declarado improcedentes o colectivos. No se aplica esta exclusión en el caso de personas con discapacidad procedentes de Centros Especiales de Empleo.

5) Empresas que extingan por despido improcedente o colectivo contratos bonificados quedan excluidas por un periodo de 12 meses de estas bonificaciones.

13) Contratación de trabajadores cuya actividad determine su inclusión en cualquiera de los sistemas especiales establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

14) Contratación de empleados que excepcionalmente pueda tener lugar en los términos establecidos en los artículos 20 y 21, y en la disposición adicional vigésima y vigésimo primera de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2014.

15) Contratación de trabajadores que hubieren estado contratados en otras empresas del grupo de empresas del que formen parte y cuyos contratos se hubieran extinguido con los límites establecidos en la normativa aplicable, en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho al incentivo.

16) Contratación de trabajadores que en los seis meses anteriores a la fecha del contrato hubiesen prestado servicios en la misma empresa o entidad mediante un contrato indefinido.

20) Contratación de trabajadores cuya actividad determine la inclusión en cualquier de los sistemas especiales establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

21) Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.

Excepción: contratación de los hijos que reúnan las condiciones previstas en la disposición adicional décima de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

22) Contratación de empleados que excepcionalmente pueda tener lugar en los términos establecidos en los artículos 20 y 21, así como en las disposiciones adicionales décima quinta a décima séptima de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015, y en preceptos equivalentes de posteriores Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Tabla 29: Bonificaciones en contratos temporales



1. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social

1.3 Incentivos en materia de Seguridad Social a contratos temporales -distintos de contratos formativos e interinidad-

Condiciones		Bonif. €/MES (i)	Bonif. €/AÑO (i)	Duración	Tipo Contrato	Legislación	Vigencia	Requisitos	Exclusiones	
Excluidos sociales	Empresas de Inserción	70,83	850	Todo el contrato	452 552	Ley 44/2007	14/01/2008	A B	1-2-3-4	
	Empresa sin condición de empresa de inserción ni Centro Especial de Empleo que contrate trabajadores que hayan finalizado su relación laboral con una empresa de inserción en los 12 meses anteriores (iv)	137,50 (1 ^{er} año) 41,67 (a partir 2 ^o año)	1.650 (1 ^{er} año) 500 (a partir 2 ^o año)	Todo el contrato	450 550	Ley 43/2006	10/10/2015	A B	1-2-3-4	
	Resto de empresas	41,67	500	Todo el contrato	450 550	Ley 43/2006	31/12/2006	A B	1-2-3-4	
Victimas violencia de género o doméstica		50,00	600	Todo el contrato	450 550	Ley 43/2006	31/12/2006	A B	1-2-3-4-5	
Victimas del terrorismo		50,00	600		Ley 3/2012	08/07/2012	1-2-3-4-5			
Víctimas de trata de seres humanos		50,00	600		Ley 43/2006 (ii)	18/08/2015	1-2-3-4-5			
Personas con discapacidad -Grado de discapacidad ≥ 33% o declarados incapacitados permanentes-	Parálisis cerebral Enfermedad Mental personas con discapacidad intelectual, física o sensorial ≥ 65%	Mujer mayor o igual de 45 años	441,66	5.300	Todo el contrato	430 530	Ley 43/2006	31/12/2006	A B	5
		Mujer menor de 45 años	391,66	4.700						
		Hombre mayor o igual de 45 años								
		Hombre menor de 45 años	341,66	4.100						
	Resto de personas con discapacidad	Mujer mayor o igual de 45 años	391,66	4.700	Todo el contrato	430 530	Ley 43/2006	31/12/2006	A B	4 5
		Mujer menor de 45 años	341,66	4.100						
		Hombre mayor o igual de 45 años								
		Hombre menor de 45 años	291,66	3.500						
Desempleados contratados en C.E.E.		Bonificación 100% de la totalidad de la aportación empresarial		Todo el contrato	4xx	Ley 43/2006	31/12/2006	A B	4 5	
Contratos de trabajo celebrados por la ONCE					5xx	RDL 18/2011	01/01/2012		2 4 5	

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

(i) En los contratos a tiempo parcial la bonificación será el resultado de aplicar a las cuantías que figuran para cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el 100 por 100 de la cuantía prevista.

(ii) Según la modificación realizada por la Ley 26/2015.

(iv) Para el acceso al beneficio el trabajador que haya finalizado un contrato de trabajo con una empresa de inserción social durante los 12 meses anteriores no debe haber prestado posteriormente sus servicios por cuenta ajena para otro empleador con posterioridad al cese en la empresa de inserción.

A) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones.

B) No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas.

1) Relaciones Laborales de Carácter Especial.

2) Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta 2º grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración.

Excepción: Trabajadores autónomos que contraten a hijos menores de 30 años o a otro familiar menor de 45 años.

3) Contrataciones con trabajadores que en los 24 meses antes de la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad, o en empresas a las que se haya sucedido, mediante un contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal, formativo, de relevo o de sustitución por jubilación. A las personas con discapacidad sólo les aplica la exclusión referente a los 24 meses.

4) Contrataciones con trabajadores que hayan finalizado un contrato indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto despidos reconocidos o declarados improcedentes o colectivos. No se aplica esta exclusión en el caso de personas con discapacidad procedentes de Centros Especiales de Empleo.

5) Empresas que extingan por despido improcedente o colectivo contratos bonificados quedan excluidas por un periodo de 12 meses de estas bonificaciones.

Tabla 30: Bonificaciones en contratos temporales

1. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social



1.4 Incentivos en materia de Seguridad Social a contratos temporales -contratos formativos e interinidad-

Condiciones		Incentivos		Duración	Tipo Contrato	Legislación	Vigencia	Requisitos	Exclusiones
Contrato para la formación y el aprendizaje	Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo	<ul style="list-style-type: none"> Plantilla inferior a 250 trabajadores: Reducción 100% totalidad de la aportación empresarial y de la aportación del trabajador Plantilla igual o superior a 250 trabajadores: Reducción 75% de la totalidad de la aportación empresarial y 100% de la totalidad de la aportación del trabajador 		Todo el contrato	421	Ley 3/2012	08/07/2012	A B	1 2 3 4 6
	Personas con discapacidad - Grado de discapacidad \geq 33% o incapacitados permanentes-	Reducción 50% de la aportación empresarial por Contingencias comunes			420 520	R.D. Leg. 1/95	24/05/1994	A	-
Interinidad	Por excedencia cuidado familiares	Reducción de la aportación empresarial por Cont. Comunes	1º año: Reduc. 95% 2º año: Reduc. 60% 3º año: Reduc. 50%	3 años		R.D. Leg. 1/95	13/04/1995	A	2
	Por descanso maternidad, embarazo, riesgo lactancia, etc.	Bonificación del 100% de la aportación empresarial por todas las contingencias				RDL 11/1998	24/03/2007		
	Por violencia género	Bonificación del 100% de la aportación empresarial por contingencias comunes		Periodo de sustitución	410 510	L.O. 1/2004	28/02/2005		
	Personas con discapacidad que sustituyan a otras personas con discapacidad en situación de IT	Bonificación del 100% de la aportación empresarial por contingencias comunes				Ley 45/2002	14/12/2002		-

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

A) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones.

B) No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas.

1) Relaciones Laborales de Carácter Especial.

2) Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta 2º grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración.

3) Contrataciones con trabajadores que en los 24 meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad, o en empresas a las que se haya sucedido, mediante un contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal, formativo, de relevo o de sustitución por jubilación. En el caso de personas con discapacidad únicamente se aplica la exclusión referente a los 24 meses.

4) Contrataciones con trabajadores que hayan finalizado un contrato indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto despidos reconocido o declarado improcedentes o colectivos. No se aplica esta exclusión en el caso de personas con discapacidad procedentes de Centros Especiales de Empleo.

6) Contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.



Tabla 31: Bonificaciones por mantenimiento de la contratación

1. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social



1.5 Incentivos en materia de Seguridad Social para el mantenimiento de la contratación

Condiciones		Incentivos (vi)	Duración	Tipo Contrato	Legislación	Vigencia	Requisitos	Exclusiones
Trabajadores con	65 años y 0 a 3 meses de edad y 36 años o más de cotización efectiva	Exoneración del 100% de la totalidad de las cuotas a la S. S. por Contingencias Comunes (excepto IT), desempleo, FOGASA y FP	Todo el contrato	-	Art. 112 bis LGSS y Ley 27/2011	Año 2016	-	-
	65 años y 4 meses o más de edad y 35 años y 6 meses o más de cotización efectiva							
Cambio de puesto de trabajo	Riesgo por embarazo o por lactancia	Reducción 50% de la aportación empresarial por Contingencias Comunes	Periodo permanencia en el nuevo puesto de trabajo	-	Ley 51/2007 y sucesivas LPGE	01/01/2008	A	
	Enfermedad Profesional				R.D. 1430/2009	01/10/2009		
Regulación Temporal de empleo: suspensión de contrato o reducción temporal de jornada		Bonificación del 50% de la aportación empresarial por Contingencias Comunes	Hasta 240 días		Ley 3/2012	01/01/2012 (vii)	A B F	1 2
Trabajadores sustituidos en situación de descanso por maternidad, paternidad y riesgos		Bonificación del 100% de la totalidad de la aportación empresarial	Periodo de suspensión de la actividad	Todos	Ley 12/2001	04/03/2001	-	1 2
Sector de turismo, comercio vinculado al turismo y hostelería		Bonificación 50% de la aportación empresarial C.C., Desempleo, FOGASA y Formación Profesional	Meses de marzo y noviembre	Fijo discontinuo	Ley 3/2012 y Ley 36/2014	01/11/2012 hasta el 31/12/2015	A B I	1 2

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

(vi) Incentivos compatibles con ayudas con la misma finalidad, incluidas las del Programa de Fomento de Empleo, sin que puedan superar el 100% de la aportación empresarial a la Seguridad Social.

(vii) Estas bonificaciones serán de aplicación para Expedientes de Regulación de Empleo presentados desde el 01/01/2012 hasta el 31/12/2013.

A) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones.

B) No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas.

F) El empresario deberá mantener en el empleo a los trabajadores afectados durante al menos un año con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción. En caso de incumplimiento, deberá reintegrar las bonificaciones aplicadas respecto de dichos trabajadores.

I) Las empresas, excluidas las pertenecientes al sector público, dedicadas a actividades encuadradas en los sectores de turismo, comercio vinculado al mismo y hostelería que generen actividad productiva en los meses de marzo y de noviembre de cada año y que inicien y/o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de los trabajadores con contratos de carácter fijo discontinuo.

1) Relaciones Laborales de Carácter Especial.

2) Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta 2º grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración. Excepción: Trabajadores autónomos que contraten a hijos menores de 30 años o a otro familiar menor de 45 años.



Tabla 32: Bonificaciones por contratación en determinadas actividades o ámbitos geográficos



1. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social

1.6 Incentivos en materia de Seguridad Social para la contratación de trabajadores en determinadas actividades o ámbitos geográficos

Condiciones	Incentivos (vi)	Duración	Tipo Contrato	Legislación	Vigencia	Requisitos	Exclusiones
Personal investigador que, con carácter exclusivo, se dedique a actividades de investigación y desarrollo e innovación tecnológica	Bonificación del 40% de la aportación empresarial por Contingencias Comunes	Todo el contrato	1xx – 2xx – 3xx - 401 – 420 - 501 – 520 - 540	Ley 17/2012 y RD 475/2014	01/01/2013	B S	1 – 8 - 17 – 18 - 19
Personal investigador predoctoral en formación (contrato de duración determinada a tiempo completo con modalidad de contrato predoctoral)	Reducción del 30% de la aportación empresarial por Contingencias Comunes	Todo el contrato	Contrato Predoctoral	Ley 14/2011	02/06/2012	A	
Tripulantes de buques inscritos en el Registro especial de buques y empresas navieras (Canarias)	Bonificación del 90% de la aportación empresarial	Todo el contrato		Ley 19/1994	01/01/1997	-	-
Bomberos mayores de 60 años que puedan acogerse a los beneficios de jubilación anticipada o de 59 años con 35 años o más de cotización efectiva	Reducción del 50% de la aportación empresarial por Contingencias Comunes, salvo por IT, con incremento anual de un 10% hasta un 100%	Hasta el cumplimiento de los 60 años	Todos	Ley 2/2008 y sucesivas LPGE	01/01/2009	A	
Trabajadores de Ceuta y Melilla (Cuenta Ajena): Sectores de Agricultura, Pesca y Acuicultura; Industria, excep. Energía y Agua; Comercio; Turismo; Hostelería y resto de servicios, excep. Transporte Aéreo, Construcción de Edificios, Act. Financieras y de Seguros y Actividades Inmobiliarias	Bonificación del 50% de la aportación empresarial por Contingencias Comunes, Desempleo, FP y FOGASA	Todo el contrato		Ley 31/2011	01/01/2012	A	1 8 (a partir del año 2012 y sucesivos)
Penados que realicen actividades laborales en instituciones penitenciarias (x)	Bonificación del 65% de la totalidad de las cuotas a la S.S. por Desempleo, FOGASA y FP.	Toda la actividad	-	L.G.S.S.	01/01/2001 ó 01/01/2003	-	-
Estudiantes universitarios y de formación profesional que realicen prácticas curriculares externas	Bonificación del 100% de la cotización a la Seguridad Social	Duración de las prácticas	-	RDL 8/2014	01/08/2014	A	-

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

(vi) Incentivos compatibles con ayudas con la misma finalidad, incluidas las del Programa de Fomento de Empleo, sin que puedan superar el 100% de la aportación empresarial a la Seguridad Social.

(x) El beneficiario del incentivo es el Organismo Autónomo de Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente.

A) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones.

B) No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas.

S) Cumplir las condiciones exigidas con carácter general para la adquisición y mantenimiento de los beneficios en la cotización a la Seguridad Social en el artículo 77 de la Ley 13/1996 de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, y en el artículo 29 de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social.

1) Relaciones Laborales de Carácter Especial

8) Empleados contratados por la Administración General del Estado y los Organismos regulados en el título III y en las disposiciones adicionales 9ª y 10ª de la Ley 6/1997, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, las Administraciones autonómicas o las corporaciones locales y sus organismos públicos, así como por otros entes públicos exentos del Impuesto sobre Sociedades.

17) Empleados que destinen únicamente parte de su jornada laboral a la realización de actividades de investigación, de desarrollo o de innovación tecnológica.

18) Empleados que trabajen para empresas que llevan a cabo proyectos de investigación, de desarrollo o de innovación tecnológica, cuya labor consista en actividades distintas a las señaladas como tales en el artículo 35 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, como son las de administración, gestión de recursos, marketing, servicios generales y dirección, entre otras.

19) Respecto del personal contratado por empresas u organismos cuya contratación para actividades de investigación y desarrollo e innovación tecnológica esté explícitamente subvencionada o financiada con fondos públicos, siempre que dicha financiación incluya también las cuotas empresariales a la Seguridad Social.

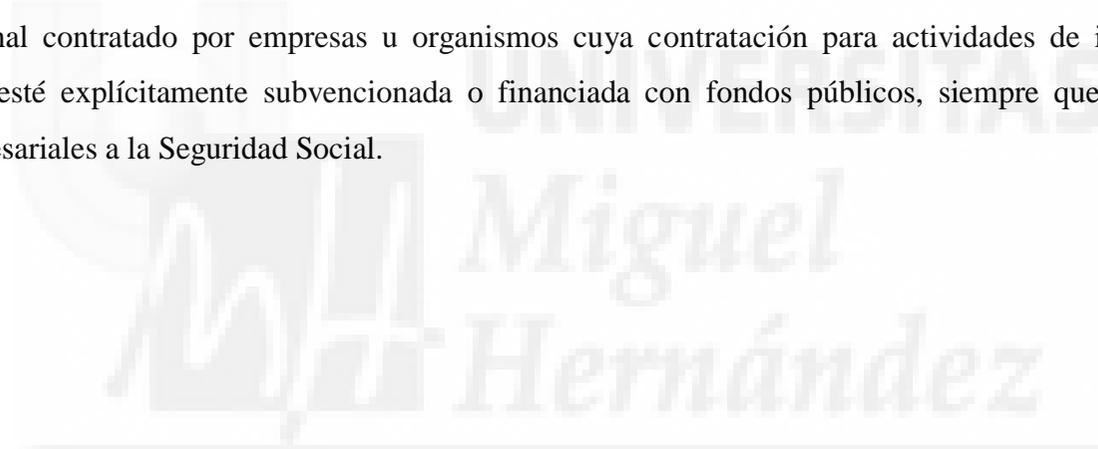


Tabla 33: Bonificaciones para empleados del hogar



1. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social

1.8 Incentivos en materia de Seguridad Social para Empleados del Hogar

Condiciones		Incentivos	Duración	Legislación	Vigencia	Exclusiones
Empleados de hogar contratados bajo cualquier modalidad contractual, y dados de alta en el Régimen General a partir de 1 de enero de 2012		Reducción del 20% sobre la aportación empresarial por contingencias comunes	2015	Ley 36/2014	01/01/2015	
Trabajadores contratados bajo cualquier modalidad contractual y que hayan sido dados de alta en el Régimen General a partir del 1 de enero de 2012 para que presten servicios como cuidadores de familia numerosa (xii)		Ampliación de la reducción del 20% sobre la aportación empresarial por contingencias comunes con una bonificación hasta llegar al 45% para familias numerosas	Periodo del cuidado de familia numerosa	Ley 40/2003 y Ley 36/2014	01/02/2006	11 12
Interinidad por violencia de género		Bonificación del 100% de la aportación empresarial por contingencias comunes	Periodo de sustitución	L.O. 1/2004	01/01/2013	
Interinidad sustitución descanso por maternidad/paternidad/riesgo embarazo/riesgo lactancia		Bonificación del 100% de la aportación empresarial por todas las contingencias		RDL 11/1998	24/03/2007	
Trabajadores con	65 años y 0 a 3 meses de edad y 36 años o más de cotización efectiva	Exoneración del 100% de la totalidad de las cuotas a la S. S. por Contingencias Comunes (excepto IT)	Todo el contrato	Art. 112 bis LGSS y Ley 27/2011	Año 2016	--
	65 años y 4 meses o más de edad y 35 años y 6 meses o más de cotización efectiva					

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

(xii) La bonificación prevista se concede cuando la contratación de cuidadores en familias numerosas a cargo del empleador se produzca siempre que los dos ascendientes o el ascendiente, en caso de familia monoparental, ejerzan una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera del hogar o estén incapacitados para trabajar. Cuando la familia numerosa ostente la categoría de especial, para la aplicación de este beneficio no será necesario que los dos progenitores desarrollen cualquier actividad retribuida fuera del hogar. En cualquier caso, el beneficio indicado sólo será aplicable por la contratación de un único cuidador por cada unidad familiar que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa.

11) El trabajador no puede haber figurado en alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar a tiempo completo, para el mismo empleador, dentro del período comprendido entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011.

12) A partir de abril de 2013, los beneficios en la cotización a favor de los empleadores de hogar no resultarán de aplicación en el supuesto de que los empleados de hogar que presten servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador asuman el cumplimiento de las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación en dicho sistema especial (RDL 29/2012).

Tabla 34: Peculiaridades en la cotización de trabajadores agrarios por cuenta ajena



1. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social

1.9 Peculiaridades de cotización en materia de Seguridad Social para trabajadores agrarios por Cuenta Ajena

Condiciones		Incentivos	Duración	Legislación	Vigencia	
Situaciones de actividad	Cotización por Contingencias Comunes	Grupo de Cotización 1 (xvi)	2015	Ley 36/2014 y Orden ESS/86/2015	01/01/2015	
		Reducción del 8,10% de la base de cotización				
		Tipo de cotización del 28,30%: 23,60% de aportación empresarial y 4,70% a cargo del trabajador				
	Grupos de Cotización de 2 a 11 (xvii)	<ul style="list-style-type: none"> Para bases de cotización iguales o inferiores a 986,70€/mes o a 42,90€/ jornada realizada, se aplicará una reducción de 6,68% de la base de cotización Para bases de cotización superiores y hasta 3.063,30€/mes o 133,19€/jornada realizada, les será de aplicación el porcentaje resultante de aplicar las siguientes fórmulas: <ul style="list-style-type: none"> Para bases mensuales de cotización la fórmula a aplicar será: $\% \text{ reducción mes} = 6,68\% \times \left(1 + \frac{\text{Base mes} - 986,70}{\text{Base mes}} \times 2,52 \times \frac{6,15\%}{6,68\%} \right)$ Para bases de cotización por jornadas reales la fórmula a aplicar será: $\% \text{ reducción jornada} = 6,68\% \times \left(1 + \frac{\text{Base jornada} - 42,90}{\text{Base jornada}} \times 2,52 \times \frac{6,15\%}{6,68\%} \right)$ 				
		Tipo de cotización del 22%: 17,30% de aportación empresarial y 4,70% a cargo del trabajador				
	Cotización por Desempleo	Fijos				
Personas con discapacidad $\geq 33\%$ con contratos de duración determinada		Tipo de cotización por desempleo del 7,05%: 5,50% de la aportación empresarial y 1,55% de la aportación del trabajador				
Eventuales o con contrato de duración determinada		Tipo de cotización por desempleo del 8,30%: 6,70% de la aportación empresarial y 1,60% de la aportación del trabajador				
Cotización al FOGASA		Tipo de cotización al Fondo de Garantía Salarial del 0,10%				
Cotización por Formación Profesional		Tipo de cotización por Formación Profesional del 0,18% por ciento, siendo el 0,15% a cargo del empresario y el 0,03% a cargo del trabajador				

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Tabla 35: Peculiaridades en la cotización de trabajadores agrarios por cuenta ajena

1. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social

1.9 Peculiaridades de cotización en materia de Seguridad Social para trabajadores agrarios por Cuenta Ajena



Condiciones		Incentivos	Duración	Legislación	Vigencia	
Situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como de maternidad y paternidad causadas durante los periodos de actividad, respecto de los trabajadores agrarios con contrato indefinido	Cotización por Contingencias Comunes	Grupo de Cotización de 1	Tipo de cotización del 15,50%	2015	Ley 36/2014 y Orden ESS/86/2015	01/01/2015
		Grupos de Cotización de 2 a 11	Tipo de cotización del 2,75%			
	Cotización por Desempleo	Reducción en la cuota a la cotización por desempleo equivalente a 2,75% de la base de cotización				
Situaciones de inactividad	Cotización por Contingencias Comunes	Cotización del 11,50%, a cargo del trabajador				
Trabajadores con	65 años y 0 a 3 meses de edad y 36 años o más de cotización efectiva	Exoneración del 100% de la totalidad de las cuotas a la S. S. por Contingencias Comunes (excepto IT), desempleo, FOGASA y FP	Todo el contrato	Art. 112 bis LGSS y Ley 27/2011	Año 2016	
	65 años y 4 meses o más de edad y 35 años y 6 meses o más de cotización efectiva					
Trabajadores con vínculo familiar respecto del empresario	Familiar hasta 2º grado	Exclusión en la cotización del 100% de la cuota total por Desempleo	Duración del contrato	Ley 45/2002	01/01/2012	

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

(xvi) En ningún caso la cuota empresarial resultante será superior a 279,00 € al mes ó 12,13€ por jornada real trabajada. (xvii) No obstante, la cuota empresarial resultante no podrá ser inferior a 65,11€ mensuales 2,83€ por jornada real trabajada.

Tabla 36: Bonificaciones para fomento del empleo joven



1. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social

1.10 Incentivos en materia de Seguridad Social para el fomento del empleo joven

Condiciones		Deducciones	Duración	Tipo Contrato	Legislación	Vigencia	Requisitos	Exclusiones		
Desempleados menores de 30 años o menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, contratados a tiempo parcial con vinculación formativa	Plantilla inferior a 250 trabajadores	Reducción del 100% de la cuota empresarial a la S. S. por contingencias comunes	12 meses	200 300 501 502	RDL 4/2013 y Ley 11/2013	24/02/2013 (RDL 4/2013) y 28/07/2013 (Ley 11/2013)	A B J K L T	1 2 3 4		
	Plantilla igual o superior a 250 trabajadores	Reducción del 75% de la cuota empresarial a la S. S. por contingencias comunes	-prorrogable 12 meses más-	Primer año de contrato			100 200		A B K M N	
Desempleado menor de 30 años o menor de 35 años que tenga reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33% -sin vinculación laboral anterior con la empresa-	Plantilla igual o inferior a 9 trabajadores -Microempresas-	Reducción del 100% de la cuota empresarial a la S. S. por contingencias comunes	12 meses				100 200 300	A B Ñ	1 2 3 4 5	
Desempleados de edad igual o superior a 45 años inscritos ininterrumpidamente como en la Oficina de Empleo al menos durante 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación o beneficiarios del programa de recualificación profesional	Trabajadores por cuenta propia menores de 30 años o menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33% y sin asalariados -Proyectos de emprendimiento joven-	Reducción del 100% de cuota empresarial de la Seguridad Social	Todo el contrato	420 520			A B	1-2-3-4-5		
Contratos en prácticas celebrados con menores de 30 años o con menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%		Reducción del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social por contingencias comunes (xxi)	Tres años	150 250 350			Ley 31/2015	10/10/2015	A B	1-2-3-4
Desempleados menores de 30 años o menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%	incorporados a cooperativas o sociedades laborales como socios trabajadores o de trabajo	Bonificación de: • 137,50€/mes (1º año) • 66,67€/mes (2º y 3º año)	Todo el contrato (3 años contrato indef.)	150 - 250 350 - 450 452 - 550 552			Ley 31/2015	10/10/2015	A B	1-2-3-4-9
Desempleados mayores de 30 años		Bonificación de 66,67€/mes (800€/año)								
Excluidos sociales menores de 30 años o menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33% contratados en empresas de inserción		Bonificación de 137,50€/mes (1.650€/año)					A B			

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Tabla 37: Bonificaciones para fomento del empleo joven



1. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social

1.10 Incentivos en materia de Seguridad Social para el fomento del empleo joven

Condiciones	Deducciones	Duración	Tipo Contrato	Legislación	Vigencia	Requisitos	Exclusiones
Contratos celebrados por empresas usuarias con trabajadores procedentes de ETT con contratos de primer empleo joven	Bonificación en las cuotas empresariales a la S.S. de 41,67 euros/mes (500 euros/año), y de 58,33 euros/mes (700 euros/año) en el caso de mujeres	Tres años	150 250 350	Ley 11/2013	28/07/2013	A B K O	1 2 4

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

A) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones.

B) No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas.

J) Los trabajadores deberán cumplir alguno de los siguientes requisitos:

- No tener experiencia laboral o que esta sea inferior a tres meses.
- Proceder de otro sector de actividad, en los términos que se determinen reglamentariamente.
- Ser desempleado y estar inscrito ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos doce meses durante los dieciocho anteriores a la contratación.
- Carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad.

- Ser personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil en España.

K) Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, deberán no haber adoptado, en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas a partir del 24 de febrero de 2013, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro/s de trabajo. En el supuesto de contratos de trabajo celebrados con trabajadores para ser puestos a disposición de empresas usuarias, esta limitación se entenderá referida en todo caso a la empresa usuaria.

L) La empresa deberá mantener el nivel de empleo alcanzado con el contrato a que se refiere este artículo durante, al menos, un periodo equivalente a la duración de dicho contrato con un máximo de doce meses desde su celebración.

M) Para la aplicación de los beneficios, la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos dieciocho meses desde la fecha de inicio de la relación laboral, salvo que el contrato se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba.

N) Mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato a que se refiere este artículo durante, al menos, un año desde la celebración del contrato.

Ñ) La empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado, al menos, dieciocho meses desde la fecha de inicio de la relación laboral, salvo que el contrato se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los incentivos.

O) La empresa deberá mantener el nivel de empleo alcanzado con este contrato de trabajo durante, al menos, doce meses. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los incentivos.

T) La jornada pactada no podrá ser superior al 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable, salvo en el caso de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil que podrá alcanzar el 75% de la jornada. A estos efectos se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable lo establecido en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores.

1) Relaciones Laborales de Carácter Especial.

2) Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta 2º grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración. Excepción: Trabajadores autónomos que contraten a hijos menores de 30 años o a otro familiar menor de 45 años.

3) Contrataciones con trabajadores que en los 24 meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad, o en empresas a las que se haya sucedido, mediante un contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal, formativo, de relevo o de sustitución por jubilación. En el caso de personas con discapacidad únicamente se aplica la exclusión referente a los 24 meses.

4) Contrataciones con trabajadores que hayan finalizado un contrato indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto despidos reconocido o declarado improcedentes o colectivos. No se aplica esta exclusión en el caso de personas con discapacidad procedentes de Centros Especiales de Empleo.

5) Empresas que extingan por despido improcedente o colectivo contratos bonificados quedan excluidas por un periodo de 12 meses de estas bonificaciones.

9) Estas bonificaciones no son compatibles con las previstas en el artículo 16.3a) de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre.

(xxi) En el caso de que el contrato se formalice con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, se aplicará de forma adicional una bonificación del 50% en el supuesto de celebración de contratos en prácticas, y del 25% , en el supuesto de que el trabajador estuviese realizando prácticas no laborales en el momento de la concertación del contrato de trabajo en prácticas, de la cuota empresarial a la Seguridad.

Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante toda la vigencia del contrato. La bonificación se aplicará a todas aquellas contrataciones que se efectúen hasta el 30 de junio de 2016