RJ

Derecho *Laboral*

CLAVES PARA ACOGERSE A LA NUEVA TARIFA PLANA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El Gobierno apuesta por reducir la cotización a la Seguridad Social de aquellas empresas que generen empleo estable

Íñigo SAGARDOY DE SIMÓN

Profesor de Derecho del Trabajo.
Universidad Francisco de Vitoria

Todos somos conscientes de promover en nuestro país el empleo estable como base de una sólida recuperación del mercado de trabajo. Para ello existen muchas medidas que pueden arbitrarse, pero un incentivo directo a la contratación indefinida mediante la reducción de sus costes de Seguridad Social es claramente un camino acertado. Máxime si se consigue sin pérdida de prestaciones para los trabajadores. Con este objetivo loable, el Gobierno aprobó recientemente el Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida (BOE 1-3-2014), introduciendo una muy significativa reducción de la cotización a la Seguridad Social para los nuevos contratos indefinidos. Es una iniciativa positiva y que se espera que produzca el efecto deseado. Veamos cuáles son los pilares de esta nueva «tarifa plana».

Por otra parte, las limitaciones lógicas en el uso de la nueva tarifa –que se detallarán a continuación– impedirán el efecto sustitución de unos trabajadores por otros nuevos.

-¿Por qué se ha escogido la figura de un Real Decreto-Ley?

-La intención del Ejecutivo ha sido aprobar una medida de impacto, escogiendo este medio por entender que era una cuestión de necesidad urgente, que en este caso se interpreta como el fomento de la contratación con carácter indefinido, en un entorno incipiente de recuperación.

-¿Cuál ha sido su propósito?

-Lo esencial es reducir sustancialmente la cotización a la Seguridad Social de aquellas empresas que generen empleo estable.

-¿Cuál es el alcance de la medida?

La medida fija una «tarifa plana» en las cotizaciones a la Seguridad Social de aquellas empresas que suscriban contratos indefinidos y alcanza a la cuota empresarial por contingencias comunes.

-¿Cuál es su concreción?

-Se concreta en diferentes cuantías en función de la jornada que desempeñe el empleado. Así si el contrato es a tiempo completo la empresa debe cotizar por 100 euros mensuales. Si por el contrario el contrato lo es a tiempo parcial, cuando la jornada sea, al menos, equivalente a un 75% de la jornada a un trabajador a tiempo completo comparable, el deber de cotizar llega a los 75 mensuales. Por último, si el contrato a tiempo parcial tiene una jornada de al menos el equivalente a un 50% de la jornada a un trabajador a tiempo completo comparable, la cotización queda reducida a sólo 50 mensuales.

-¿Qué ocurre si el contrato se formaliza a mitad de mes?

-Las cuantías mencionadas se corresponden con un mes completo en situación de alta en la Seguridad Social, por lo que si el período mensual de actividad fuese inferior, el importe de la cuota se reduce de forma proporcional.

-¿Cuánto dura la reducción?

-El incentivo en la cotización se aplica durante los 24 meses siguientes a la celebración del contrato; si bien, durante los 12 meses posteriores a la conclusión del período anterior, las empresas con menos de 10 trabajadores tienen derecho a obtener una reducción del 50% de la cotización por contingencias comunes correspondientes al trabajador contratado de manera indefinida.

-¿Se han fijado requisitos específicos para acceder a este beneficio?

-Para tener acceso a esta tarifa plana las empresas deben cumplir una serie de requisitos. En primer lugar, que el contrato de trabajo sea indefinido y se celebre entre el 25 de febrero y el 31 de diciembre de este año 2014. A su vez, que suponga un incremento neto del empleo total e indefinido en la empresa.

Como no puede ser de otra manera, se exige que la empresa se halle al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social y no haya sido excluida del acceso a los beneficios de programas de empleo por la comisión de determinadas infracciones graves o muy graves.

Igualmente, se pide que la empresa no haya extinguido contratos de trabajo, a partir del 25 de febrero de 2014 y en los seis meses anteriores a la contratación, por causas objetivas o por despido disciplinario que hubiesen sido declarados judicialmente improcedentes (por sentencia firme), o por despidos colectivos.

Ap

El Gobierno apuesta por una nueva medida de impulso al empleo en un entorno incipiente de recuperación

NO ES POSIBLE CONTRATAR A QUIEN ESTUVO CONTRATADO EN OTRAS EMPRESAS DEL GRUPO DE EMPRESAS

EL INCENTIVO A LAS COTIZACIONES SE APLICARÁ DURANTE LOS 24 MESES SIGUIENTES AL CONTRATO

También que mantenga, durante un periodo de 36 meses, el nivel de empleo total e indefinido alcanzado con dicha contratación.

-¿Existe alguna tipología de trabajador a la que no se aplique la medida?

-En efecto, la medida no se aplica a las relaciones laborales de carácter especial, que por su singularidad se entienden ajenas al objeto de la medida.

Tampoco se aplica a las contrataciones del 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, por entenderse que puede existir una situación de fraude a la Seguridad Social.

No es posible contratar a quienes hubieren estado contratados en otras empresas del grupo de empresas del que formen parte y cuyos contratos se hubieran extinguido por causas objetivas o por despidos disciplinarios declarados judicialmente como improcedentes, o por despidos colectivos, en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la reducción, excepto si los despidos fueron antes del 25 de febrero de 2014.

Tampoco es posible contratar a 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, salvo si el contrato se extinguió antes del 25 de febrero de 2014.

-¿La medida se extiende a todos los regímenes de la Seguridad Social?

No, la medida únicamente afecta a los trabajadores cuya actividad se circunscriba al alta en el Régimen General de la Seguridad Social. No se exige por la norma que el trabajador se encuentre desempleado e inscrito como demandante de empleo en la oficina correspondiente.

-¿La reducción en las cuotas a la Seguridad Social afecta negativamente al importe de las prestaciones que puedan generarse, aplicando que a menor cotización, menor prestación?

-Las reducciones en la cotización no afectan a la determinación de la cuantía de las prestaciones, que se calcularán aplicando el importe íntegro de la base de cotización que les corresponda.

-¿Qué ocurre si la empresa incumple el requisito de mantener el nivel de ocupación?

-El incumplimiento del requisito de mantener el nivel de ocupación conlleva el reintegro de las cantidades dejadas de ingresar, según la siguiente proporción. Si el incumplimiento se produce a los doce meses desde la contratación, debe reintegrar el 100% de la diferencia. Si se produce a los veinticuatro meses desde la contratación, reintegra el 50% de la diferencia. En caso de que el incumplimiento se produjera a los treinta y seis meses desde la contratación, corresponde reintegrar el 33% de la diferencia.

QUÉ HACER PARA DESGRAVARNOS LOS GASTOS EN RESTAURANTES Y TRANSPORTES

Por *Javier Gascueña Hernández*

Abogado de CECA Magán Abogados

Es posible que aquellos empresarios y profesionales cuyo régimen de estimación del rendimiento sea el régimen de estimación directa se deduzcan los gastos de transporte y restaurantes, siempre que dicho gasto esté justificado con factura (no tiques) y que se considere necesario para el desarrollo de su actividad. Para ello, es preciso que se solicite factura de los mencionados gastos; no es válido un simple tique, que es lo que normalmente facilita el establecimiento en cuestión, por lo tanto, debemos solicitar de dicho establecimiento la correspondiente factura, que debe contener los datos y formalidades que la normativa aplicable nos exige.

También será necesario que el profesional o empresario registre convenientemente en su contabilidad dichos gastos -la forma de pago debe constar en los libros de registro obligatorio- y que estos gastos no sean excesivos o desmesurados. Asimismo, la ley del IVA permite la deducción de las cuotas soportadas por servicios de desplazamiento o viajes, hostelería y restauración, siempre que estén considerados como gastos fiscalmente deducibles a efectos del Impuesto sobre la Renta de las personas físicas o del Impuesto de Sociedades, debiendo contemplarse el mismo criterio de justificación mediante factura de los gastos que contengan el IVA soportado que el empresario o profesional pretende deducir.

Con relación a los gastos relativos a los vehículos, tanto la regulación en materia de IRPF como en Impuesto sobre Sociedades, sólo admite la deducción íntegra de los gastos para los casos de empresarios y profesionales que se dediquen a actividades de transporte de viajeros, mercancías, enseñanza de conductores o actividades comerciales, lo que incluye a taxistas, transportistas, repartidores, mensajeros, autoescuelas, agentes comerciales y representantes. El resto de empresarios y profesionales no podrán deducirse estos gastos por el IRPF y sólo hasta un 50% en el caso del IVA. Adquirir el coche en renting es una opción cada vez más extendida, aunque está sujeta a las mismas limitaciones fiscales mencionadas, en lo que se refiere a la deducción de las cuotas y del IVA soportado en las mismas.

En lo que respecta a las cuestiones formales, la mayor dificultad de la cuestión planteada estriba en que muchos establecimientos de hostelería no disponen de los medios técnicos o del software para la emisión automática de la factura, lo que nos lleva a la necesaria solicitud del documento (factura) que como empresarios o profesionales precisamos para la correcta deducción del gasto, situación ésta que se repite por ejemplo en algunos parkings, que emiten sólo tiques; lo mismo sucede cuando el profesional o empresario realiza un repostaje de combustible en una estación de servicio; en estos casos, debemos solicitar expresamente al establecimiento en cuestión que nos emita una factura. Los requisitos formales que debe contener toda factura y sus copias son:

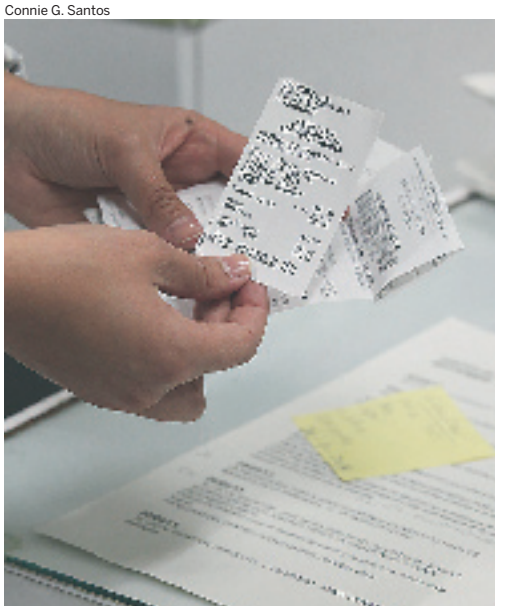
- El número de factura y, en su caso, de serie.
- La fecha de expedición.
- La fecha en la que se hayan efectuado las operaciones o se hayan realizado los pagos anticipados -siempre que sea una fecha distinta a la de la expedición de la factura-.
- El nombre y apellidos, o denominación social completa del obligado a expedir factura y del destinatario de las operaciones.
- El N.I.F. y domicilio del obligado a expedir factura y del destinatario de las operaciones.
- El concepto o descripción de las operaciones, incluyendo los datos necesarios para poder determinar la base imponible y su importe, incluyendo el precio unitario sin IVA y cualquier descuento o rebaja no incluido en el precio unitario, los diferentes tipos de IVA aplicados a las operaciones y la cuota de IVA repercutida, que deberá consignarse por separado. Otra opción para facilitarnos la tarea de la deducción en establecimientos de hostelería es la utilización de los llamados ticket-restaurante, que por sus características fiscales comportan un importante ahorro fiscal para el trabajador y para la empresa, ya que los gastos generados por la compra de los vales comida tienen la consideración de gasto deducible.

Los ticket-restaurante no se consideran retribución en especie, es decir, no tributan en el IRPF del trabajador, siempre que cumplan determinados requisitos formales, y la empresa que haga uso de los mismos lleve y conserve relación de los entregados a cada uno de sus trabajadores, con expresión en el caso de vales-comida o documentos similares, del número de documento, día de entrega y de su importe. En caso de tarjetas o medios electrónicos, número de documento y cuantía entregada cada uno de los días, con indicación de éstos.

Hay que tener en cuenta, que el ticket-restaurante no se imputa como rendimiento del trabajo en la declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, por estar exento del mismo, considerándose una retribución extra salarial, por lo que no se incluye en la indemnización por despido ni en la base de la cotización a la Seguridad Social.

En cuanto a los formatos de factura, también debemos tratar la llamada «factura electrónica» para el caso de que dicho documento se emita de esta forma, y para que tenga la misma validez legal que una emitida en papel, el documento electrónico que la representa debe contener los campos obligatorios exigibles a toda factura. La tendencia actual es la de simplificar las cosas con la ayuda de la tecnología, por ello seremos testigos de la puesta en marcha de nuevas aplicaciones destinadas a la gestión de la facturación de forma más sencilla, tanto para el empresario o profesional que recibe la factura como para el establecimiento que la emite, aunque siempre deberá acreditarse el carácter profesional o empresarial de los gastos que pretendemos deducirnos, por lo que la realización de este tipo de gastos en fin de semana, es difícil que sea aceptada por Hacienda. Por otra parte, el gasto en comidas de trabajo o empresa es una cuestión muy controvertida convendría que se limitaran a nuestra actividad profesional o empresarial en cuestión, y si es posible, que anotemos con qué cliente o gestión está relacionada.

Connie G. Santos



REQUISITOS DE LA FACTURA ELECTRÓNICA

Firmado mediante una firma electrónica avanzada

Registrada previamente mediante certificado digital reconocido

Ser transmitida de un ordenador a otro, con el consentimiento mutuo