

APUNTES & CONSEJOS LABORALES

Boletín de asesoría quincenal para la calidad y la eficacia laboral

Indicator
Asesores y Editores

año 14- n° 22
30 de enero de 2015

En este número...

Bases de cotización

- Novedades 2015 1

Autónomos

- Mejoras en el paro de los autónomos 2

Vacaciones

- Te descuento las vacaciones en el finiquito 3

Convenios colectivos

- Me he equivocado de convenio 4

Contratos de trabajo

- Sustituyo al sustituto 5

Contratación

- ¿Y si contrata a un representante de comercio? 6

Regulación de empleo

- Durante el ERE, ¿puede contratar? 7

Salarios y remuneraciones

- Desempleados de larga duración 8

Impuestos

- Coche de empresa eficiente ... 8

BASES DE COTIZACIÓN

ACTUALIDAD

Novedades 2015

Conozca los topes en las bases de cotización para 2015, así como algunas novedades que están en vigor desde principios de año.

Salarios. A partir del 1 de enero de 2015, el SMI (Salario Mínimo Interprofesional) ha quedado fijado en la cuantía de 648,60 euros mensuales. En 2014 era de 645,30 euros. **Apunte.** Por lo que respecta al IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples), éste se mantiene congelado en el importe de 532,51 euros. Esta cuantía se toma como referencia para calcular determinadas prestaciones.

Cotizaciones. En materia de cotizaciones, vea las bases mínima y máxima para 2015 y el coste que éstas le suponen:

CONCEPTO	BASE MÍNIMA	BASE MÁXIMA	COSTE
Rég. General (1)	756,77	3.606	241,41 / 1.150,31
Autónomos (2)	884,40	3.606	264,44 / 1.078,19 (3)

1. La orden de cotización que fija la cuantía exacta de la base mínima no se ha publicado al cierre de esta revista. El coste se ha calculado al 31,9%.
2. Dichas bases pueden variar en casos concretos (por ejemplo, según la edad).
3. Si sólo cotiza por contingencias comunes (29,80% + 0,10%).

Bonificaciones. También se han producido novedades en materia de bonificaciones. En concreto, se ha prorrogado la tarifa plana durante tres meses (su vigencia inicial se estableció hasta el 31 de diciembre de 2014):

- Si firma un contrato indefinido entre el 1 de enero y el 31 de marzo de 2015, podrá aplicar la tarifa plana de 100 euros en las cuotas por contingencias comunes durante dos años.
- Si su empresa es de nueva creación y contrata a su primer empleado, podrá beneficiarse de este incentivo (ya que estará incrementando tanto su nivel de empleo total como el indefinido).
- Si contrata a un empleado por el cual otra empresa ya disfrutó de tarifa plana, también podrá aplicarla. **Apunte.** En este sentido, no son de aplicación las incompatibilidades fijadas con carácter general para otras bonificaciones.

El siguiente paso



En <http://apuntesyconsejos-laborales.es/descarga>, referencia LB 14.22.01, encontrará el detalle completo de bases y tipos de cotización para 2015.

Su boletín de asesoría on-line

Encuentre rápidamente los consejos, imprimalos y aplíquelos.



apuntesyconsejos-laborales.es

El SMI y las bases mínima y máxima se han incrementado en 2015. Esta última se ha fijado en 3.606 euros tanto en el Régimen General como en el RETA.

Mejoras en el paro de los autónomos

Muchos autónomos que han solicitado el acceso a la prestación por cese de actividad han visto como su solicitud ha sido denegada. Pues bien, ¡sepa que los requisitos para acceder a dicha prestación se han suavizado!

Cese de actividad

Requisitos. Hasta ahora, si usted era autónomo y había estado cotizando por contingencias profesionales y por cese de actividad, podía acceder a una prestación *si dejaba de ejercer su actividad por causas ajenas a su voluntad*. **Apunte.** Pues bien, desde 2015 los requisitos para acceder a esa prestación han mejorado. De esta manera, podrá acreditar motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos si cumple alguno de los siguientes requisitos:

- Si usted (o su sociedad, si es un autónomo que cotiza como tal por trabajar en su SL) tiene unas *pérdidas* del 10% de los ingresos durante un año completo. **¡Atención!** Hasta ahora se exigía que dicha cifra fuera del 30% (o del 20% en dos años consecutivos).
- Si tiene *impagados* por valor del 30% de los ingresos del ejercicio anterior. Hasta ahora ese umbral era del 40%.

TRADE. Si es TRADE, también tiene derecho a cobrar la prestación en caso de finalización del contrato o incumplimiento del empresario. Y, a partir de ahora, incluso aunque no tenga el contrato TRADE firmado. **Apunte.** Eso sí: deberá acreditar ante la entidad gestora su condición de TRADE (justificando que más del 75% de sus ingresos procedían de un único cliente).

Menos cotización

Hasta ahora. Asimismo, el coste a incurrir en las cotizaciones para tener derecho a esta prestación *se ha reducido*. Hasta ahora, para acceder al paro de autónomos era *obligatorio* que cotizara por cese de actividad (2,20%) y por contingencias profesionales. **¡Atención!** Es decir, debía soportar una

cotización adicional según el riesgo de su actividad. Así, por ejemplo, si su base es de 1.500 euros y se dedica a la construcción, tenía que soportar un coste de 100,50 euros al mes por la cotización por contingencias profesionales (1.500 x 6,70%).

A partir de ahora. Pues bien, desde el 1 de enero de 2015 se ha producido una importante novedad que le permite ahorrar dinero. En concreto, ya *no es necesario* cotizar por contingencias profesionales para poder cobrar el paro de los autónomos. **Apunte.** Únicamente se debe soportar la cotización adicional del 2,20% por cese de actividad (aparte de efectuar la cotización obligatoria por contingencias comunes).

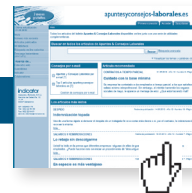
Dinámica de la prestación

Cuantía. La prestación es del 70% del promedio de sus bases de cotización de los últimos doce meses, con un tope máximo del 175% del IPREM (o del 200% o 225% si tiene uno o más hijos a su cargo respectivamente) y un tope mínimo del 107% o del 80% del IPREM (según tenga hijos a su cargo o no). **Apunte.** Asimismo, su duración *dependerá de los períodos cotizados* dentro de los 48 meses anteriores al cese de actividad (12 de los cuales deben ser inmediatamente anteriores al cese). Ello, en base a la siguiente escala:

PERÍODOS COTIZADOS	DURACIÓN	DURACIÓN (1)
De 12 a 17 meses	2 meses	2 meses
De 18 a 23 meses	3 meses	4 meses
De 24 a 29 meses	4 meses	6 meses
De 30 a 35 meses	5 meses	8 meses
De 36 a 42 meses	6 meses	10 meses
De 43 a 47 meses	8 meses	12 meses
Más de 48 meses	12 meses	12 meses

1. Si usted tiene más de 60 años.

Se han producido cambios en la regulación del paro de los autónomos que facilitarán el acceso a dicha prestación. Además, ya no será necesario cotizar por contingencias profesionales.



VACACIONES

Te descuento las vacaciones en el finiquito

Su empresa va a pagarle el finiquito a uno de sus trabajadores. Si ha disfrutado de más días de vacaciones de los que le tocaban, ¿podrá descontárselos de la liquidación? ¿Y si todavía no ha gastado ni un día?

Como mínimo. A no ser que su convenio prevea una duración superior, sus empleados tienen derecho a 30 días naturales de vacaciones por cada año trabajado. ¡Atención! Ahora bien, si un empleado no trabaja todo el año y ha disfrutado de más vacaciones de las que le corresponden, ¿se podrá descontar del finiquito? ¿Y si la situación es la contraria?

Caso 1: descuento

Es posible. Si un trabajador deja su empresa a mitad de año (ya sea por dimisión, por despido o porque ha vencido su contrato temporal), tendrá derecho a disfrutar de sus vacaciones de forma proporcional al tiempo trabajado. **Apunte.** De esta manera, si ha trabajado seis meses le corresponderán 15 días de vacaciones (30 / 12 x 6). Por tanto, si en esos seis meses ha descansado más días (porque, por ejemplo, tenía un contrato temporal y usted pensaba que lo iba a transformar en indefinido), ahora se los podrá descontar del finiquito.

Ejemplo. Su empleado causará baja el 15 de febrero. Su salario base es de 1.200 euros, tiene un complemento de 300 y le corresponden dos pagas extras de 1.200 cada una. Vea cómo quedará su finiquito si le descuenta siete días de vacaciones disfrutados de más:

CONCEPTO	IMPORTE
Salario base	600 (1.200 / 30 x 15)
Complemento	150 (300 / 30 x 15)
P.P.P. Extra Junio	750 (1.200 / 12 x 7,5)
P.P.P. Extra Diciembre	150 (1.200 / 12 x 1,5)
Descuento vacaciones (1) (2)	- 350 (1.500 / 30 x 7)
Indemnización	312 (3)
Total	1.612

1. El descuento no debe aparecer en el fichero CRA (en el que no se informan los conceptos negativos).
2. Recuerde que a la hora de contar los días de vacaciones disfrutados debe contar la parte proporcional de sábados y domingos. Así, un día laboral corresponde a 1,4 días naturales.
3. 1.700 euros (salario y parte proporcional de extras) / 30 x 11 días de indemnización x 0,50 (medio año trabajado).

Devolución. El descuento de las vacaciones no debe minorar la base de cotización del mes del finiquito. Ahora bien, podrá presentar una liquidación complementaria negativa que englobe los meses de devengo de las vacaciones, y solicitar una devolución de ingresos indebidos de dichas cotizaciones.

Caso 2: abono

Excepción. En caso de que su empleado deje la empresa y todavía no haya disfrutado de los días de vacaciones devengados, deberá abonar el salario de esos días no disfrutados en el finiquito. ¡Atención! En general, las vacaciones no se pueden sustituir o compensar por su pago en metálico, pero dicha regla no es aplicable cuando los días de vacaciones se deben abonar en el finiquito.

Cotización. En este caso, además, también deberá cotizar por estos pagos adicionales. Dicha cotización se efectúa de forma diferenciada a través de la liquidación L13. Asimismo, deberá incluir este concepto en el fichero CRA a través del código 0006.

Control. Utilice la plantilla que le facilitamos y controle los días de vacaciones devengados por sus trabajadores.

El siguiente paso



En <http://apuntesyconsejos-laborales.es/descarga>, referencia LB 14.22.03, encontrará una plantilla para controlar las vacaciones devengadas por sus trabajadores.

Si un empleado deja su empresa habiendo disfrutado más días de vacaciones de los que le tocan, usted podrá descontárselos del finiquito. Del mismo modo, deberá pagarle dichos días en caso de que no los haya disfrutado.

Me he equivocado de convenio

Usted ha detectado que el convenio que aplica en su empresa no es el correcto. ¿Qué consecuencias puede tener esa forma de actuar? Si procede a cambiar el convenio por el que resulta correcto, ¿qué trámites deberá efectuar?

Por error. Su nuevo director de Recursos Humanos se ha percatado de que su empresa estaba aplicando un convenio colectivo equivocado. ¿Cómo debe arreglar la situación? ¿Qué trámites deberá realizar su empresa?

Ámbito de aplicación

Obligatorio. En primer lugar, revise los primeros artículos del convenio que está aplicando. Es ahí dónde se regula su ámbito funcional y territorial. **¡Atención!** Usted no puede aplicar el convenio que desee (por ejemplo, porque contenga unas condiciones menos favorables para su plantilla), sino el que le corresponda según su sector de actividad y territorio en el que esté ubicada su empresa.

Si tiene dudas... Si no sabe qué convenio resulta de aplicación en su empresa, haga una consulta a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Vea cómo hacerlo en “Si no conoce su convenio...”, *Apuntes & Consejos Laborales*, año 14, número 16, página 8, 24.10.2014).

Subsane la situación

Procedimiento. Si ha estado aplicando un convenio que no le corresponde, deberá subsanar la situación y empezar a aplicar el correcto. Si no lo hace, sus propios trabajadores podrán demandarle solicitando la aplicación del convenio adecuado.

Apunte. Actúe del siguiente modo:

- Reúnase con los representantes de los trabajadores y expóngales la situación. Si las condiciones laborales del nuevo convenio son mejores que las del que ha estado aplicando, sus empleados aceptarán el cambio y usted podrá aplicarlas.
- No obstante, si las condiciones son peores es probable que sus trabajadores no acepten el

cambio. **¡Atención!** En este caso, aunque la aplicación del convenio correcto es obligatoria por ley, *los tribunales exigen que tramite el cambio a través de una modificación sustancial.* Sólo tras haber seguido este procedimiento podrá aplicar las condiciones del nuevo convenio (y podrá reducir salarios si son inferiores a los que venía pagando).

Consejo. En ambos casos, aporte la respuesta de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos indicando el convenio correcto. **Apunte.** Si los trabajadores pretenden aplicar las mejores condiciones de cada uno de los convenios (porque, por ejemplo, mientras uno de ellos establece complementos más altos, el otro recoge mejores salarios base), no lo acepte. Esta pretensión (denominada “espiguelo”) no es válida, ya que las condiciones cuantificables económicamente deben apreciarse en su conjunto.

Consecuencias

Peores condiciones. Si aplica un convenio equivocado cuyas condiciones son peores, la Inspección le sancionará con una multa de entre 626 y 6.250 euros. **¡Atención!** Y si ha pagado unos salarios inferiores, sus empleados le reclamarán:

- Las *diferencias salariales* devengadas durante el último año. **¡Atención!** Asimismo, la Seguridad Social le reclamará las *diferencias de cotización* devengadas en los últimos cuatro años, junto con un recargo del 20%.
- Si algún empleado ha cobrado una prestación, la habrá cobrado en una cuantía inferior (ya que habrá cotizado de menos). Por tanto, su empresa también deberá hacerse cargo de esas *diferencias en las prestaciones.*

Si está aplicando un convenio equivocado, acuerde con los representantes de los trabajadores la aplicación del convenio correcto. Si el acuerdo no es posible, introduzca el cambio a través de una modificación sustancial de condiciones.

Sustituyo al sustituto

Uno de sus empleados está de excedencia por cuidado de hijos, por lo que usted contrató a un sustituto. Si dicho sustituto coge la baja, ¿podrá firmar un nuevo contrato de interinidad para sustituirlo?

Contrato de interinidad

Primera sustitución. Su empresa firmó un contrato de interinidad para sustituir a uno de sus empleados. Recuerde que el contrato de interinidad se utiliza en los siguientes supuestos:

- **Cobertura de vacantes.** Para cubrir un puesto de trabajo mientras se está llevando a cabo el *proceso de selección* para su cobertura definitiva. **Apunte.** La duración de este contrato será la del tiempo que dure el proceso, con un tope de tres meses (tras dicho plazo, no podrá celebrar un nuevo contrato con el mismo objeto).
- **Sustitución.** Para cubrir la ausencia temporal de un trabajador con *reserva de su puesto de trabajo* (como, por ejemplo, de un trabajador que coge la baja o que solicita una excedencia por cuidado de hijos). **¡Atención!** Sin embargo, si uno de sus empleados está de vacaciones y usted quiere sustituirlo, lo correcto es firmar un contrato eventual por circunstancias de la producción.

Segunda sustitución. Pues bien, si usted ya firmó un contrato de interinidad y ese trabajador coge la baja (o incurre en algunas de las ausencias que dan derecho a su reserva de puesto de trabajo), *podrá firmar un nuevo contrato de interinidad para cubrir esa nueva ausencia.* **Apunte.** Vea cómo confeccionar el contrato de trabajo.

Pasos a seguir

Explícito. Al firmar el nuevo contrato, detalle *cuál es la ausencia* con derecho a reserva de puesto de trabajo que lo motiva, e *indique el nombre y apellidos* del trabajador a sustituir:

- Al rellenar las cláusulas específicas de interinidad, vuelva a poner el nombre del trabajador excedente tal como hizo en el primer contrato.

- Indique también el nombre del primer sustituto, y mencione que la causa del contrato es su sustitución debido a su IT.

Si lo hace mal... Si no refleja con claridad los datos indicados, no estará justificando la temporalidad del contrato, y éste se presumirá indefinido, por lo que, a su término, su empleado podrá reclamar por despido improcedente:

- La indemnización que su empleado podrá solicitar será modesta, ya que realmente habrá estado poco tiempo en su empresa.
- Sea como sea, la presunción de que el contrato es indefinido admite prueba en contrario. Así, si usted demuestra que la causa de la temporalidad existía (por ejemplo, porque el contrato se formalizó justo después de la baja y finalizó al terminar ésta), podrá justificar la temporalidad y, por tanto, no deberá pagar indemnización.

Fin del contrato

Reincorporación. El contrato de interinidad deberá durar *hasta que se produzca la reincorporación* del trabajador con reserva de puesto de trabajo. Por tanto:

- Si el primer sustituto se recupera, finalice el contrato del segundo.
- Y si quien se reincorpora es el empleado que está en excedencia, extinga los dos contratos de interinidad que “cuelgan” de dicho trabajador.

No se demore. En ambos casos finalice los contratos tan pronto como el empleado se reincorpore. **¡Atención!** Si demora su decisión y sustituto y sustituido coinciden varios días en el trabajo, el sustituto podría alegar que su contrato se ha convertido en fijo y exigir la indemnización por despido improcedente.

El contrato de interinidad sirve para sustituir a un empleado con reserva de puesto de trabajo. Por tanto, es lícito utilizar dicho contrato para sustituir a un empleado que también tenga un contrato de interinidad.

CONTRATACIÓN

¿Y si contrata a un representante de comercio?

Su empresa quiere expandirse a otras comunidades autónomas, por lo que ha pensado en contratar a nuevos comerciales. Pues bien, ¿se ha planteado la opción de contratar a representantes de comercio?

Comerciales. Inicialmente, usted se planteó contratar a agentes comerciales con relación mercantil. Sin embargo, como éstos trabajan de forma independiente y usted quiere controlar su actividad, al final se ha decantado por contratar a comerciales en plantilla. **¡Atención!** Pues bien, una buena opción para evitar el coste inicial que supone un contrato de trabajo puede ser la contratación de representantes de comercio. Conozca los beneficios.

Relación laboral especial

Diferencias. En general, las condiciones laborales de un representante de comercio son similares a las de un trabajador ordinario. Así, por ejemplo, no asumirá el riesgo de su trabajo (si un cliente no le paga, *su empresa responderá* de dichos riesgos y deberá pagarle igualmente el salario pactado) y tendrá derecho a los permisos retribuidos y a, como mínimo, 30 días de vacaciones retribuidos.

Apunte. Sin embargo, se diferenciará de un empleado en los siguientes aspectos:

- Desarrollará su trabajo *fuera de sus instalaciones*, sin perjuicio de que acuda hasta su empresa para recibir sus instrucciones (por ejemplo, en cuanto a precios). Es decir, deberá estar la mayoría del tiempo visitando a clientes, cerrando ventas... **Apunte.** Además, *no estará sujeto a una jornada de trabajo o a un horario concreto.*
- Si bien en materia de despido y de indemnizaciones usted deberá aplicar el Estatuto de los Trabajadores, para calcular su salario deberá efectuar el promedio de sus ingresos de los dos años anteriores. **¡Atención!** Por otro lado, si el representante incrementa su clientela, deberá abonarle una indemnización adicional (salvo si lo despide por incumplir sus obligaciones).

Ventajas para su empresa

Flexibilidad. Si contrata a un representante de comercio, las dos ventajas principales para su empresa son las siguientes:

- No deberá abonarle un sueldo mínimo ni tampoco pagas extras. **Apunte.** Así, por ejemplo, podrá abonarle únicamente comisiones por ventas, cosa que le permitirá iniciar la expansión de su negocio sin soportar un gasto fijo.
- La duración de su contrato podrá ser indefinida o temporal. **¡Atención!** Ahora bien, si el contrato es temporal, no deberá estar ligado a una obra o servicio concretos o a una acumulación de tareas. El único límite será que su duración no podrá exceder de tres años.

Trámites formales

Seguridad Social. Para contratar al representante de comercio, éste deberá solicitar un CCC específico para su empresa. Asimismo, *será él* quien tramite su alta en la Seguridad Social.

¡Atención! En materia de cotizaciones:

- Su empresa no tendrá ningún ahorro (no son aplicables las bonificaciones existentes), y su empleado quedará encuadrado en el grupo de cotización 5. **Apunte.** Los tipos de cotización son los generales, excepto por contingencias profesionales, cuyo tipo es del 2%.
- El propio representante será quien deberá ingresar las cotizaciones. Por tanto, cuando le pague la nómina, incluya la cuota empresarial.

El siguiente paso



En <http://apuntesyconsejos-laborales.es/descarga>, referencia LB 14.22.06, encontrará un modelo de contrato para firmar con el representante, así como el Real Decreto que regula sus características.

Si va a iniciar o va a expandir su negocio, una buena opción para comercializar sus productos puede ser la contratación de representantes de comercio. Podrá firmar contratos temporales sin causa y no deberá abonar un sueldo mínimo.

REGULACIÓN DE EMPLEO

Durante el ERE, ¿puede contratar?

La empresa de un amigo suyo está aplicando un ERE de suspensión de los contratos. Si ha recibido una punta de trabajo, ¿podrá contratar a nuevos empleados para cubrir esas tareas? ¿Qué alternativas tiene?

Remonta. Su amigo llevó a cabo un ERE de suspensión por causas económicas, y ahora ha recibido un pedido. **¡Atención!** Si usted se encuentra en una situación como ésta, ¿podrá contratar a nuevos empleados si está aplicando un ERE de forma simultánea? ¿Correrá algún riesgo si lo hace?

Nuevas contrataciones

En general. En general, si una empresa está aplicando un ERE de carácter temporal (ya sea de suspensión de contratos o de reducción de jornadas) y contrata a empleados externos para prestar servicios en *períodos coincidentes* con los de aplicación del ERE, dicha actuación podría ser considerada fraudulenta y supondría un abuso de derecho. **¡Atención!** Lo mismo ocurrirá si dichas contrataciones tienen lugar mientras la empresa tramita de forma paralela un despido colectivo.

Excepciones. Ahora bien, sí que podrá contratar a nuevos trabajadores (ya sea de forma directa o a través de una ETT) si se encuentra en alguno de los supuestos que se indican a continuación:

- Si la contratación se efectúa para cubrir un *puesto de trabajo distinto* al de los afectados por el ERE. O si el nuevo empleado aporta un perfil profesional distinto. **Apunte.** Así, por ejemplo, si el ERE afecta al departamento de producción y contrata a un comercial.
- Si los trabajos por los que contrata a personal externo se van a realizar en *períodos en los que el ERE no sea de aplicación*. Así, por ejemplo, si ha aplicado las suspensiones de enero a mayo y de octubre a diciembre porque sabe que en verano va a tener puntas de trabajo, podrá contratar a nuevo personal durante esos meses en los que el ERE no se esté aplicando. **¡Atención!**

Antes de plantear un ERE en una situación como ésta, verifique si es posible aplicar medidas menos traumáticas (como la distribución irregular del 10% de la jornada).

- Si el ERE sólo afecta a algunos centros de trabajo, la empresa podrá efectuar contrataciones en centros que no se vieron afectados por él. **Apunte.** Sin embargo, si los centros no están alejados entre sí (de forma que la movilidad geográfica entre ellos es “débil”) y las tareas para las que necesita personal son similares a las que realizan los trabajadores afectados por el ERE, lo correcto será excluir de éste a algunos empleados y desplazarlos al nuevo centro.

Cautelas

Comunicación. Si necesita incorporar personal mientras está aplicando el ERE, comuníquelo a los representantes de los trabajadores. Expóngales la situación y acredite que las tareas a desarrollar no se pueden llevar a cabo por ninguno de los afectados. **¡Atención!** En caso de que la contratación que necesita coincida con el puesto de trabajo de algún empleado afectado, “sáquelo” del ERE para que ejecute sus tareas (para más información, “Quiero sacarte del ERE”, *Apuntes & Consejos Laborales*, año 14, número 1, página 7, 14.02.2014).

No se la juegue. Si contrata a empleados externos y dichas contrataciones son fraudulentas, su empresa deberá reintegrar las prestaciones por desempleo que hayan estado cobrando los afectados durante todo el ERE. **¡Atención!** Además, podrá recibir una sanción de entre 6.251 y 187.515 euros.

Fuente:

TSJ Cataluña, sentencia de 30 de enero de 2014.

Durante la aplicación de un ERE temporal sólo podrá contratar a nuevos trabajadores si las tareas a desarrollar no coinciden con las de los afectados por el ERE o si la recolocación de éstos no se puede llevar a cabo.

Redactor jefe:
Francisco Andrés Carretero

Redacción:
Santiago Arranz Fleta
Pascual Botía Torralba
Robert Gutiérrez Álvarez
Anna M^a Millán Joaquín

Colaboradores:

Rubén Doctor
Abogado

Xavier Solà
Profesor de Derecho Laboral

Blas Alguacil
Abogado

Ivan Pujol
Abogado

Pablo Jerez
Graduado Social

Sergi Poch
Abogado

Eva Martínez
Técnico superior en
Prevención de Riesgos Laborales

David Rodríguez
Graduado Social

Editor:

Indicator
Asesores y Editores

Esta es una edición de:
Indicator Asesores y Editores, S.A.U.
Avenida Diagonal 415, 1^a planta
08008 Barcelona
Tel.: 902 22 64 60
Fax: 902 22 64 61

Sitio web: www.indicator.es
E-mail: servicio.clientes@indicator.es

Depósito legal:
B-23677-2001

El siguiente paso

Contratos, hojas de cálculo, tarifas...
apuntesyconsejos-laborales.es/descarga

® APUNTES & CONSEJOS[®]
es una marca comercial registrada.

SALARIOS Y REMUNERACIONES

Desempleados de larga duración

Novedad. Recientemente se ha aprobado la percepción de una *ayuda económica* para personas desempleadas de larga duración. **Apunte.** Así, los beneficiarios del programa percibirán una cuantía igual al 80% del IPREM (o sea, de 426 euros) durante un máximo de seis meses si cumplen, entre otros requisitos, el de carecer de rentas superiores al 75% del SMI y el de acreditar responsabilidades familiares.

Le beneficia. Una vez la ayuda se ha concedido, es compatible con un trabajo a tiempo completo o parcial (fijo o temporal) durante un plazo máximo de cinco meses. **Apunte.** Y su empresa puede verse beneficiada de esta compatibilidad:

- Por un lado, deberá *descontar de su salario* la cuantía de la ayuda que su empleado esté cobrando, por lo que el coste efectivo de la contratación será muy bajo (si el contrato es a tiempo parcial, el descuento será proporcional al tiempo de trabajo contratado). **¡Atención!** Eso sí: a efectos de indemnizaciones y de cotización se considerará como base la totalidad del salario (con la ayuda incluida).
- Además, también podrá aplicar las bonificaciones que le puedan corresponder (como, por ejemplo, la tarifa plana).

■ *Si necesita cubrir un puesto de trabajo, podrá ahorrar contratando a un desempleado de larga duración.*

IMPUESTOS

Coche de empresa eficiente

Valoración. Si cede el uso de un coche de empresa a uno de sus empleados y éste lo utiliza para fines particulares, deberá imputar en su IRPF un 20% del valor del vehículo como *retribución en especie*. **Apunte.** Asimismo, cada mes deberá cotizar una doceava parte de dicho 20% (para más información, "Te entrego un coche de empresa", *Apuntes & Consejos Laborales*, año 14, número 6, página 2, 29.04.2014).

Cambios. Pues bien, si el coche cedido se considera *eficiente energéticamente*, dicha valoración se podrá reducir hasta un 30% (en las próximas semanas Hacienda publicará las condiciones definitivas de este incentivo). **¡Atención!** Si entrega un vehículo valorado en 35.000 euros cuyo uso particular es del 50% del tiempo, vea el ahorro anual que su empresa obtendrá en cotización y su empleado en IRPF:

CONCEPTO	COCHE NORMAL	COCHE EFICIENTE	AHORROS
Renta especie	3.500 (35.000 x 50% x 20%)	2.450 (3.500 - 30%)	-
Cuota IRPF (38%)	1.330	931	399
Cotización (31,9%)	424,27	296,99	127,28

■ *A partir de 2015 es aplicable una reducción del 30% en la retribución en especie correspondiente a vehículos eficientes energéticamente.*