

Contenido socio-laboral de la Ley 14/2013, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización

Antonio V. Sempere Navarro

Coordinador del Área de Laboral de Gómez-Acebo & Pombo

Catedrático de la Universidad Rey Juan Carlos

El 28 de septiembre de 2013 se publicó en el BOE la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. La norma, de contenido heterogéneo y ambicioso, persigue facilitar y estimular la creación de nuevas empresas, mejorar la competitividad de las existentes en un plano nacional e internacional, propiciar la financiación, sentar las bases para fomentar la cultura empresarial en nuestro sistema educativo o fomentar el empleo, entre otros fines¹.

1. El emprendedor y los fines de la Ley

Esta Nota analiza el contenido laboral y de Seguridad Social de la nueva norma, con ánimo preferentemente expositivo, aunque no exento de una mínima reflexión. Por lo pronto, para evidenciar la dudosa utilidad del mediático término "emprendedor":

- La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral afrontó la figura del "contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores", entendiendo por tales "las empresas que tengan menos de 50 trabajadores" (art. 4.1).
- La Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, identifica como autor del "emprendimiento" al trabajador por cuenta propia incorporado al sistema de

Seguridad Social (art. 1 ss.); o a "las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que celebren contratos a tiempo parcial con vinculación formativa con jóvenes desempleados menores de treinta años" (art. 9); o a las microempresas con una plantilla inferior a diez empleados (art. 10); o a los trabajadores por cuenta propia menores de treinta años, y sin trabajadores asalariados (art. 11); o a todas "las empresas" que contraten a menores de 30 años en ciertos casos; o a las entidades de economía social (art. 14).

- La Ley 14/2013, por su lado identifica al emprendedor como aquella persona (física o jurídica) que desarrolle una actividad económica empresarial o profesional (art. 3º). Se prescinde, por tanto, del tamaño de la empresa, de su forma (omitendo, eso sí, los casos de empresarios sin personalidad jurídica), clase de actividad², volumen de actividad, número de

¹ El Preámbulo denuncia la "alta tasa de desempleo juvenil" y apunta la conveniencia de "una mayor iniciativa emprendedora entre los más jóvenes".

² Pero el art. 70.1, a los efectos de conceder facilidades para entrar y residir en España, entiende como actividad emprendedora aquella que sea de carácter innovador con especial interés económico para España y a tal efecto cuente con un informe favorable del órgano competente de la Administración General del Estado.

centros de trabajo, antigüedad o cualquier otro factor³.

De cara a la aplicación de la Ley interesa resaltar los fines que ella misma manifiesta perseguir: Fomento del espíritu empresarial; Regeneración de la economía y creación de tejido empresarial; Fomento de nuevas empresas, especialmente como autoempleo; Internacionalización de las empresas; Estímulo y continuidad de las empresas existentes; Fomento de la inversión; Captación del talento nacional e internacional; Eliminación de trabas burocráticas, especialmente para PYMES⁴.

La exposición se ordena alrededor de los textos legales directa o indirectamente afectados por los preceptos de una norma muy horizontal, que a veces recuerda la técnica de las Leyes de acompañamiento.

2. Ley de Prevención de Riesgos Laborales

ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN. Para organizar la prevención de riesgos laborales, toda empresa ha de adoptar un sistema: asumirlo el propio empleador, designar uno o varios trabajadores, constituir un Servicio, contratar con un Servicio ajeno o mezclar varias de esas posibilidades. Conforme al artículo 30.5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, Esas funciones preventivas podían asumirse personalmente por el empresario (persona física) cuando (i) emplease hasta 10 trabajadores, (ii) desarrollase de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y (iii) tuviese capacidad suficiente para asumir estas tareas.

Ahora, la Ley 14/2013 faculta también a los empresarios (personas físicas) que reúnan los requisitos de capacidad y que desarrollen su actividad en el centro de trabajo, *siempre que tengan una plantilla de hasta 25 trabajadores y que exista un único centro de trabajo*.

ASESORAMIENTO TÉCNICO. Para facilitar la gestión empresarial en el ámbito de la seguridad y salud, podrá pedirse el asesoramiento técnico del MEYSS y del INSHT (en colaboración de los Comunidades Autónomas y Agentes Sociales) para el diseño y puesta en marcha de la organización de las actividades preventivas impulsándose el cumplimiento efectivo de sus obligaciones de forma simplificada. El nuevo precepto (DA 17ª LPRL) alude a "las empresas de hasta veinticinco trabajadores", sin exigencia o exclusión alguna respecto de su forma, estructura o tipo de actividad.

3. Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo

LIBRO DE VISITAS. Se modifica el artículo 14.3 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, respecto del Libro de Visitas que desaparece en su tradicional formato corporal. En su lugar, la propia Inspección pondrá a disposición de las empresas, "de oficio y sin necesidad de solicitud de alta", un Libro de Visitas electrónico por cada uno de sus centros de trabajo, en el que los funcionarios actuantes, con ocasión de cada visita a los centros de trabajo o comprobación por comparecencia del sujeto inspeccionado en dependencias públicas que realicen, extenderán diligencia sobre tal actuación.

Esta pequeña pero muy práctica modificación requiere una reglamentación mediante Orden del MEYSS, a la que también se le encomienda establecer excepciones (con otro sistema) y régimen transitorio. Lo cierto es que, del mismo modo que desapareció el Libro de Matrícula, acabará haciéndolo el Libro de Visitas, sin que ello comporte ausencia de control alguno.

4. Ley de Presupuestos Generales para 2013

PLURIACTIVIDAD. El artículo 113.Cinco de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de

³ Sin perjuicio de determinadas excepciones "se pretende que las medidas de la Ley puedan beneficiar a todas las empresas, con independencia de su tamaño y de la etapa del ciclo empresarial en la que se encuentren".

⁴ El "complejo marco jurídico" y sus consecuencias acaban generando "verdaderas barreras de entrada en determinados mercados".

Presupuestos Generales del Estado para 2013, al igual que sus predecesoras, aborda la pluriactividad de quienes hayan cotizado al Régimen General más de 11,633,68 € anuales⁵. Ahora, la Ley 14/2013 establece beneficios distintos (y alternativos):

- Si con motivo del alta inicial en RETA surge pluriactividad el trabajador puede elegir como base de cotización a partir del 50% de la mínima (los primeros dieciocho meses) o del 75% (los siguientes dieciocho meses).
- Si la actividad laboral es a tiempo parcial con jornada superior al 50% la base mínima puede elegirse a partir del 75% (primeros dieciocho meses) o del 85% (siguientes dieciocho meses).

5. Ley General de la Seguridad Social

REDUCCIONES DE COTIZACIÓN. El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, asume una nueva DA 35ª, sobre reducción de cotizaciones de trabajadores autónomos sin asalariados.

Quienes tengan 30 o más años y causen alta inicial en el RETA (o no hubieran estado en situación de alta en los cinco años inmediatamente anteriores) podrán minorar la cuota por contingencias comunes; se calcula la cotización mínima y se le aplica un 80% (seis meses), un 50% (siguientes seis) o un 35% (últimos seis). Se trata de reducción incompatible con otras bonificaciones y reducciones similares⁶.

Estas reducciones (también aplicables a socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo

Asociado) se soportarán por el presupuesto de ingresos de la Seguridad Social.

INTEGRACIÓN DE COLECTIVOS. La DA 16ª concede un plazo de cuatro meses al gobierno para que estudie de la naturaleza de la relación jurídica y, en su caso, encuadramiento en el campo de aplicación de la Seguridad Social de la actividad desarrollada en clubs y entidades deportivas sin ánimo de lucro que pueda considerarse marginal y no constitutivo de medio fundamental de vida.

6. Ley de reforma del desempleo y mejora de la ocupabilidad

AUTÓNOMOS CON DISCAPACIDAD. Se modifica la DA 11ª de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, respecto de nuevos autónomos con discapacidad. El resultado queda así:

- Alta inicial: sobre la cuota a ingresar por contingencias comunes aplican una reducción del 80% de la cuota mínima (6 meses) si carecen de asalariados; y una bonificación del 50% durante los 54 meses siguientes.
- Alta inicial (o tras más de cinco años sin estarlo) con menos de 35 años: se aplican reducción del 80% (12 meses) y bonificación del 50% (cuatro años siguientes) siempre que no tengan asalariados.
- Estas bonificaciones y reducciones (también aplicables a socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado) se financiarán con cargo a la correspondiente

⁵ Se suma tanto la cuota patronal cuanto la obrera y la Ley concede el derecho al 50% del exceso en que sus cotizaciones superen la mencionada cuantía, con el tope del 50% de las cuotas ingresadas en el RETA, todo ello por las contingencias comunes de cobertura obligatoria.

⁶ La DA 35ª LGSS contempla beneficios para menores de 30 años (o de 35, si mujeres) que se incorporen al RETA: reducción, durante 15 meses equivalente al 30 % de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima de cotización aplicable el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, y una bonificación, en los 15 meses siguientes a la finalización del período de reducción, de igual cuantía que ésta.

De forma alternativa, los menores de 30 años de edad que causen alta inicial (o que no hubieran estado en situación de alta en los cinco años inmediatamente anteriores) pueden reducir su cuota con una cuantía equivalente a la de la cuota mínima multiplicada por un porcentaje del 80% (6 meses inmediatamente siguientes), el 50% (6 meses siguientes) y el 30% (3 meses siguientes como reducción; 15 meses como bonificación).

partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal y se soportarán por el presupuesto de ingresos de la Seguridad Social, respectivamente.

Es llamativo que el precepto ya había sido modificado por la Ley 11/2013, de 26 de julio; ahora se amplía algún porcentaje o se permite que los autónomos con asalariados accedan a algunos beneficios.

7. Ley del Impuesto de Sociedades

DEDUCCIÓN POR CONTRATACIÓN DE DISCAPACITADOS. Se modifica el art. 41 de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobada por Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, respecto de los incentivos fiscales a la creación de empleo para trabajadores con discapacidad, que queda así⁷:

- Deducción de 9.000 € por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad inferior al 65%.
- Deducción de 12.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad igual o superior al 65%.
- Estos trabajadores no se computarán a efectos de la libertad de amortización con creación de empleo.

8. Ley Concursal

CRÉDITOS DE SEGURIDAD SOCIAL. La Ley 22/2003, de 15 de julio, Concursal, es modificada de modo relevante y que aquí solo interesa recordar respecto de la insolvencia de ciertos empresarios y la figura del acuerdo extrajudicial de pagos con los acreedores en el que se designará un mediador concursal que deberá comunicar su condición a la Tesorería General de la Seguridad Social. Pero ese acuerdo extrajudicial no es aplicable a los créditos de Derecho público (art. 231.5 LC), en particular a aquellos a los que se aplique lo previsto en la Ley General de Seguridad Social.

Cuando a un empleador se le admita la solicitud de acuerdo extrajudicial de pagos,

deberá solicitar de la TGSS un aplazamiento o fraccionamiento del pago de las deudas pendientes, salvo que previera efectuarlo en plazo. A estos efectos, las previsiones comunes de la LGSS se complementan con otras especiales:

- La solicitud solo se resolverá cuando el acuerdo extrajudicial de pagos haya sido formalizado, salvo que hayan transcurrido tres meses desde la presentación de la solicitud sin que se haya publicado en el BOE la existencia de tal acuerdo o se declarara el concurso.
- El aplazamiento, en principio, no durará más que el acuerdo extrajudicial de pagos, si bien la periodicidad de los plazos podrá ser diferente.
- Si el deudor ya tiene aplazamiento concedido, seguirá vigente, sin perjuicio de que pueda alterarse.

9. Estatuto del Trabajo Autónomo

La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo aborda un concreto aspecto del régimen de satisfacción y cobro de deudas de naturaleza pública (art. 10.5), el cual resulta así:

- Para cobrar deudas tributarias y de Seguridad Social cuando se haya embargado administrativamente la residencia habitual del autónomo.
- La ejecución se condiciona a que no resulten conocidos otros bienes del deudor suficientes susceptibles de realización inmediata.
- Entre la notificación de la primera diligencia de embargo y la realización material de la subasta, el concurso o cualquier otro medio administrativo de enajenación debe mediar un plazo mínimo de dos años (hasta ahora era de uno).
- Este plazo no se interrumpirá ni se suspenderá, en ningún caso, en los supuestos de ampliaciones del embargo originario o en los casos de prórroga de las anotaciones registrales.

⁷ Precedentemente se contemplaba una deducción de 6.000 €, sin diferenciar grados de discapacidad.

10. Ley de Extranjería

ENTRADA Y RESIDENCIA. La Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, de derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social regula su régimen de entrada (art. 25) y residencia (art. 30.bis), así como la autorización de residencia y trabajo. Sin modificar esa regulación de forma expresa, la Ley 14/2013 prescribe que aquéllos “verán facilitada su entrada y permanencia en territorio español por razones de interés económico” cuando se trate de profesionales altamente cualificados o de trabajadores que efectúen movimientos intraempresariales dentro de la misma empresa o grupo de empresas (art. 61.1).

PERSONAL CUALIFICADO. Puede solicitar una autorización de residencia para profesionales altamente cualificados, la empresa que requiera su incorporación para el desarrollo de una relación laboral si la empresa tiene un promedio de más de 250 empleados,

volumen de negocio superior a 50 M de euros, patrimonio neto superior a 43 M de euros, inversión anual continuada (tres años) superior al millón, valor de posición superior a 3 M o pertenece a un sector estratégico. Alternativamente, la empresa puede representar un proyecto “de interés general” por incremento significativo o mantenimiento del empleo, inversión extraordinaria con impacto socioeconómico, innovación científica y/o tecnológica.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA. Los extranjeros que se desplacen a España en el marco de una relación laboral, profesional o por motivos de formación profesional, con una empresa o grupo de empresas deberán estar provistos del correspondiente visado y de una autorización de residencia. Debe acreditarse no solo la actividad empresarial real y el perfil profesional del trabajador (titulación superior o experiencia mínima profesional de 3 años) sino también la previa existencia de una relación laboral o profesional (al menos de tres meses continuados).