

**INFORME SOBRE CONTENIDOS DE DISCAPACIDAD DEL REAL DECRETO-LEY 1/2015, DE 27 DE FEBRERO, DE MECANISMO DE SEGUNDA OPORTUNIDAD, REDUCCIÓN DE CARGA FINANCIERA Y OTRAS MEDIDAS DE ORDEN SOCIAL**

Esta norma es de inmediata aplicación, pues entró en vigor el mismo 1 de marzo de 2015. En los últimos cinco años se han aprobado por el Gobierno 80 Reales Decreto Leyes, sin debate previo en Cortes Generales. Se trata, por consiguiente, de una de las formas favoritas de legislar en estos últimos años, caracterizados por la crisis económica, pero también por una incipiente recuperación durante el último año. Cierto es que una parte de ellos se tramitaron después como Proyectos de Ley, lo que puede no ser el caso de esta última norma dado el tiempo que resta de actividad en las Cámaras Legislativas.

Este nuevo Real Decreto Ley recoge un conjunto heterogéneo de medidas sin demasiada conexión entre ellas. En primer lugar, se analizan aquellas cuyo contenido afecta directamente a las personas con discapacidad y sus familias, pasando luego a exponerse otros cambios que nos pueden interesar.

1. **Medidas de impacto para las personas con discapacidad y sus familias.**

- Como había **propuesto el CERMI**, se ha llevado a cabo la **ampliación a los pensionistas o perceptores de prestaciones contributivas y asistenciales del sistema de protección del desempleo** de la posibilidad de acogerse al **abono anticipado de las minoraciones en la cuota diferencial del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas** (IRPF) para familias numerosas y por ascendiente y descendiente con discapacidad a cargo. Hasta ahora solo la podían disfrutar los trabajadores por cuenta propia o ajena. El importe de la minoración en la cuota asciende a 1.200 € al año. En caso de familias numerosas de categoría especial, esta deducción se incrementará en un 100 por ciento.

La ampliación de este beneficio fiscal afecta:

- A los perceptores de prestaciones por desempleo, contributivas o asistenciales (subsidio). Se entiende no podrán beneficiarse de esta deducción, sin embargo, los perceptores de la renta activa de inserción y del Plan PREPARA, pues no se conceptúan como prestaciones sino como ayudas.

- Pensiones (cualquier modalidad, como jubilación, viudedad, invalidez), abonadas en el Régimen General y en los Regímenes especiales de la Seguridad Social o por el Régimen de Clases Pasivas del Estado.

- Prestaciones análogas a las anteriores reconocidas a los profesionales no integrados en el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos por las mutualidades de previsión social que actúen como alternativas. (Por ejemplo pensionistas de la Mutualidad de la Abogacía).

Otra limitación importante es que de esta deducción solo pueden beneficiarse los contribuyentes del IRPF, no así los que no presentan la declaración del Impuesto.

**- Deudas hipotecarias y desahucios** (Modificación del Real Decreto-Ley 6/2012, de 9 de marzo, de medidas urgentes de protección de deudores hipotecarios sin recursos)**:** Dicha norma reguló medidas conducentes a procurar la reestructuración de la deuda hipotecaria de quienes padecen extraordinarias dificultades para atender su pago, así como mecanismos de flexibilización de los procedimientos de ejecución hipotecaria.

No ha cambiado la protección reforzada que tienen las personas con discapacidad. Así pues, el límite general de ingresos para que operen dichas medidas que es del triple del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples anual, continúa siendo superior en el caso de dichas personas. Así, será de cuatro veces el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples anual de catorce pagas en caso de que alguno de los miembros de la unidad familiar tenga declarada discapacidad superior al 33 por ciento, situación de dependencia o enfermedad que le incapacite acreditadamente de forma permanente para realizar una actividad laboral, o de cinco veces dicho indicador, en el caso de que un deudor hipotecario sea persona con parálisis cerebral, con enfermedad mental, o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento, o persona con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento, así como en los casos de enfermedad grave que incapacite acreditadamente, a la persona o a su cuidador, para realizar una actividad laboral.

En realidad los que se ha hecho ahora al respecto es un cambio menor, solo se incrementa el límite anual de renta familiar por la vía de incrementar de doce pagas a catorce las pagas sobre las que se calculaba el IPREM, con lo que el umbral pasa de 19.170,39 euros a 22.365,42 euros en 2015.

Por otra parte, sigue considerándose de especial vulnerabilidad la unidad familiar en la que alguno de sus miembros tenga declarada discapacidad superior al 33 por ciento, situación de dependencia o enfermedad que le incapacite de forma permanente, de forma acreditada, para realizar una actividad laboral. Lo que se hace ahora es considerar de especial vulnerabilidad, además, a los mayores de sesenta años.

Finalmente, se prorroga dos años más la suspensión de los desahucios que vencía el próximo mes de mayo.

- Se **exime de la obligación de presentar la declaración en el Impuesto de Sociedades** a las entidades parcialmente exentas, con ingresos menores de 50.000 euros. Esta medida **beneficiará principalmente a pequeñas asociaciones y entidades sin fines lucrativos**

- La nueva "tarifa" reducida de cotización a la Seguridad Social para los nuevos contratos indefinidos y la nueva bonificación en la cotización a Seguridad Social de los trabajadores autónomos, que se comenta luego, **no afecta ni deroga el régimen de bonificaciones por contratación de personas con discapacidad en empresas ordinarias o en centros especiales de empleo o el previsto para autónomos con discapacidad. Estos incentivos, por otra parte, son mucho más beneficiosos y además se aplican durante toda la vigencia del contrato de trabajo.**

1. **Otras medidas de alcance general.**

- Adopción de la llamada **legislación sobre segunda oportunidad**, con el declarado propósito de incentivar que se acometan nuevos proyectos de actividad económica por quien fracasó en su anterior empresa. Se regulan diversos mecanismos de mejora del Acuerdo Extrajudicial de Pagos introducido en nuestra legislación concursal por la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, y se introduce un mecanismo efectivo de segunda oportunidad para las personas físicas.

- Se declaran **exentas de IRPF las rentas que pudieran ponerse de manifiesto como consecuencia de quitas y daciones en pago de deudas,** establecidas en un convenio, en un acuerdo extrajudicial de pagos o como consecuencia de la exoneración de deudas.

- Se incluye la **nueva "tarifa" reducida de cotización a la Seguridad Social para los nuevos contratos indefinidos.** Esta medida sustituye a la actual "tarifa plana" de cien euros, cuya vigencia concluye el próximo 31 de marzo.

El nuevo incentivo va a estar vigente desde el 1/3/2015 por un período de dieciocho meses.

**No afecta ni deroga el régimen de bonificaciones por contratación de personas con discapacidad en empresas ordinarias o en centros especiales de empleo**

La medida consiste en que los primeros quinientos euros de la base de cotización de cada nuevo contrato indefinido a tiempo completo quedan exentos de cotizar durante los dos primeros años (se considera técnicamente como reducción de cuotas). Las empresas de menos de diez trabajadores se podrán beneficiar durante un año más de una exención sobre 250 euros. Si se aplica a trabajador afectado por el Sistema Nacional de Garantía Juvenil se denomina técnicamente bonificación (para así cofinanciarla con el FSE). También se aplica a los contratos a tiempo parcial, pero solo si la jornada es al menos del 50% de una jornada a tiempo completo, y en tal caso la reducción de la cuota se ajusta en proporción a la jornada pactada.

Hay que advertir, como se hacía con la llamada "tarifa plana" del año pasado, que una vez más esta medida no significa coste cero, pues la exención solo se aplica sobre las contingencias comunes, pero no así sobre las restantes contingencias o cuotas de recaudación conjunta (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, FOGASA, formación profesional), y sobre las cotizaciones a cargo de la empresa, no así sobre la de los trabajadores.

Al contrario de la tarifa plana aprobada el año pasado, en esta medida se incrementa el incentivo en sentido inverso a la cuantía del salario y se prima a los salarios más bajos. Una empresa que quiera beneficiarse por un contrato indefinido a tiempo completo por importe de 756 € / mes (base mínima de cotización), se ahorrará 118 € /mes y deberá abonar 115 € /mes[[1]](#footnote-2). Si se trata del mismo tipo de contrato pero esta vez por importe de 3.606 €/mes (base máxima de cotización) el ahorro será el mismo (118 € / mes) pero lo que deberá pagar es 996 € / mes. En el primer caso, la reducción e cuotas supone prácticamente el 50% y en el segundo aproximadamente el 10%.

A cambio, el empresario está obligado a incrementar el empleo indefinido neto y a mantener el nivel de empleo generado con los nuevos contratos durante, al menos, tres años. En caso de no mantener el nivel de empleo indefinido o el nivel de empleo total alcanzado, al menos, con los contratos beneficiados, se le exigirá la devolución del importe no ingresado de las cuotas. Si este requisito se incumple durante el primer año, el empresario deberá devolver la totalidad de la reducción de cuotas. A partir del segundo año deberá devolver la parte proporcional a los meses transcurridos. Se considera que este requisito hace que muchas empresas no se arriesguen a utilizar esta medida, dado el grado de incertidumbre de la actividad económica.

Asimismo, debe cumplir otras condiciones:

- No haber extinguido contratos de trabajo, bien por causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido declarados judicialmente improcedentes, bien por despidos colectivos que hayan sido declarados no ajustados a Derecho, en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho al beneficio.

- Estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

- El beneficio no se aplica a familiares del empresario, relaciones laborales de carácter especial, sistemas especiales (por ejemplo, empleados del hogar), trabajadores vinculados anteriormente a la misma empresa o grupo (en los seis meses anteriores) y que hubieran sido despedidos de forma improcedente, personas con contrato indefinido en la misma empresa en los seis meses anteriores.

La aplicación de la bonificación o reducción a que se refiere este artículo no afectará a la determinación de la cuantía de las prestaciones económicas a que puedan causar derecho los trabajadores afectados, que se calculará aplicando el importe íntegro de la base de cotización que les corresponda.

La aplicación del beneficio previsto en este artículo será incompatible con la de cualquier otro beneficio en la cotización a la Seguridad Social por el mismo contrato (por ejemplo con las bonificaciones por contratación de personas con discapacidad). Será, sin embargo, compatible con la bonificación establecida en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil y con la ayuda económica de acompañamiento que aquellas perciban las personas beneficiarias del Programa de Activación para el Empleo, aprobado en diciembre pasado.

- Se recoge una **nueva bonificación en la cotización a Seguridad social de los trabajadores autónomos** que necesiten reducir su jornada por cuidado de hijos menores de siete años o de familiares a cargo en situación de dependencia, pero **condicionada a la contratación de un trabajador, a tiempo completo o parcial,** que se mantenga durante el año en que el autónomo se ahorra la cuota. La bonificación, por consiguiente, dura un año y alcanza al 100 por 100 de su cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, no así por las restantes contingencias (cese de actividad, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales). Si la contratación del trabajador "sustituto" es a tiempo parcial (mínimo media jornada), la bonificación será del 50 por 100.

- Se aprueba una reducción de 35 a 20 del número de jornales exigidos para acceder a las **ayudas a trabajadores agrarios**, que beneficia las Comunidades de Andalucía y Extremadura, y que por el Gobierno se justifica en la sequía el sur de España.

- Se modifican las **tasas judiciales** de modo que las personas físicas quedarán exentas del pago de las mismas en todos los órdenes e instancias.

2 de marzo de 2015.

Dr. Miguel Ángel Cabra de Luna

Director de los Servicios Jurídicos del CERMI

**CERMI**

[**www.cermi.es**](http://www.cermi.es)

1. Puede ser superior según actividad, por aplicación de la tarifa de accidentes de trabajo, o por los contratos de duración determinada [↑](#footnote-ref-2)