

THE HUMAN-CENTERED BUSINESS MODEL PROJECT: THE FISCAL PILAR (IV) (*)

Eva Andrés Aucejo ()**

Profesora Acreditada Catedrática de la Universidad de Barcelona
eandres@ub.edu

Resumen:

El presente trabajo desarrolla el Pilar IV del Proyecto denominado: The Human-Centered Business Model, dirigido por el Banco Mundial. En este trabajo se proponen una serie de incentivos económicos y fiscales que podrán ser aplicados por aquellas Empresas que sigan un enfoque holístico en el enfoque de sus negocios. Para ello se parte de la elaboración de una “Matriz de Cumplimiento” de los principios del modelo de negocio basado en el ser humano. Si el porcentaje de cumplimiento de estos principios definidos en la matriz (de sostenibilidad social, medioambiental y éticos) por parte de las Empresas es igual o superior al 60 por ciento, podremos considerar que estamos ante una empresa catalogable como Empresa Humana. Dichas empresas que sean catalogables como Empresas Humanas podrán aplicar los incentivos Económicos y Fiscales que aquí se proponen.

El principal incentivo fiscal es que las empresas que sean caracterizadas como Humanas serán bonificadas en la cuota íntegra del Impuesto sobre sociedades desde un 60 por ciento hasta un 100 por ciento. Amén de otro tipo de incentivos económicos y fiscales.

Palabras Clave:

Human-Centered Business Model, Bonificaciones a la seguridad Social, Incentivos Fiscales, Cuota Tributaria, Base Imponible, Bonificaciones fiscales, deducciones fiscales de la cuota. Deducciones fiscales de la Base Imponible, bonificaciones fiscales.

(*) Estudio desarrollado en el Marco del Proyecto THE HUMAN-CENTERED BUSINESS MODEL con motivo de una estancia de Investigación en el Banco Mundial bajo la dirección de D. Marco Nicoli, Vicepresidente Legal del Banco Mundial y Director del Proyecto: Human-Centered Business Model. A Holistic Approach for a New Model of Doing Business. Y también con motivo de una estancia de investigación en la Facultad de Derecho de la Universidad de Georgetown, 2017.

(**) Eva Andrés es Profesora Acreditada a Catedrática de Derecho Tributario de la Universidad de Barcelona. Licenciada en Derecho (Premio extraordinario de licenciatura); doctora en Derecho (Premio extraordinario de Doctorado); licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales; Directora de Education and Law Review; Premio de la AEDAF; Premio del CEF; Investigadora principal y miembro de multitud de proyectos de investigación nacional e internacional. *Visiting scholar* en: Harvard School of Law, European University Institute, Università di Roma ‘La Sapienza’, Università degli Studi di Firenze, IBFD (Ámsterdam), LSE of London, University of Leeds (UK). Autora de más de cien publicaciones. También ha ocupado cargos de gerencia en la Universidad de Barcelona.

Introducción:

El modelo de negocio centrado en el ser humano es un proyecto desarrollado dentro del Foro Mundial sobre Derecho y Desarrollo¹. Este Proyecto tiene como objetivo desarrollar un enfoque alternativo para hacer negocios que combinen un nivel igual de importancia de: - Sostenibilidad Económica; - Sostenibilidad Social y - Sostenibilidad del medio ambiente. Se estructura atendiendo a 6 pilares.

El presente trabajo tiene como finalidad desarrollar el **4 Pilar del Proyecto**, denominado Pilar Fiscal.

Metodología:

La estructura del 4 Pilar del Modelo o Pilar Fiscal sigue un esquema práctico que proporciona una opción real para las empresas. En síntesis el pilar fiscal establece una serie de incentivos e iniciativas que pueden aplicarse por las empresas para potenciar un modelo holístico de hacer negocios o modelo basado en el ser humano.

Para el desarrollo del Pilar fiscal he seguido la siguiente metodología:

I. **Elaboración de la Matriz de “Cumplimiento” de las reglas para determinar qué empresas pueden ser calificadas con el distintivo de Empresas Humanas.**

Esta Matriz se ha construido a partir de los contenidos recogidos en la “Human-Centered Business Model Guiding Principles Matrix²”.

A partir de los resultados que se obtengan de la Matriz de Cumplimiento de Principios serán consideradas empresas Humanas aquellas empresas que cumplan las condiciones de sostenibilidad Social, Sostenibilidad Ambiental y sostenibilidad moral.

En orden a cuantificar cuándo se cumplen estos requisitos se utilizará una fórmula matemática que determina cuál es el porcentaje de cumplimiento de dichas características.

Si el porcentaje de cumplimiento es igual o superior al 60 por ciento, podremos decir que estamos ante “Empresas Humanas”, y en este caso se podrán aplicar los incentivos económicos y fiscales.

II. **Incentivos Económicos:** Aquellas empresas que tengan la consideración de empresas humanas podrán aplicar incentivos económicos como las Desgravaciones

¹ The “Human-Centered Business Model” Project aims at developing and piloting an innovative, human-centered, model of doing business that considers social and environmental sustainability as corporate goals at par with profit. <http://globalforumljd.org/cops/human-centered-business-model>

² HUMAN-CENTERED BUSINESS MODEL GUIDING PRINCIPLES MATRIX.
file:///C:/Users/Eva/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/IE/M1QUA4RU/GUIDING%20PRINCIPLES%20MATRIX%20December%202016.pdf

a las cotizaciones a la Seguridad Social que pagan los empresarios por los trabajadores por cuenta ajena, y también por cuenta propia, atendiendo a distintas categorías de trabajadores y tratando de discriminar positivamente en favor de ciertas circunstancias que lo requieren.

- III. Incentivos Fiscales** para las empresas que tienen la consideración de Empresas Humanas. Incentivos fiscales en el Impuesto sobre Sociedades: - Deducciones de la Cuota Íntegra, deducciones de la base imponible y otro tipo de incentivos. La característica más importante es que aquellas empresas que sean calificadas como Empresas Humanas (por cumplir un 60 por ciento de los requisitos del modelo), tendrán una reducción de la cuota Íntegra del Impuesto de Sociedades del 60 por ciento (es decir pagarán sólo un 40 por ciento). A partir de aquí se aplica una función discreta por escalones de manera que si el grado de cumplimiento de las condiciones es mayor las empresas tienen un mayor porcentaje de reducción de la cuota del impuesto sobre sociedades. En el caso de que se cumpla el 80 por ciento o más de los requisitos para ser considerada una empresa humana, se aplicará una bonificación de la cuota del 100 por ciento lo que significa que esta empresa no tributará a Hacienda. Véase la tabla que se presenta en el apartado n. III

I. Elaboración de la Matriz del porcentaje de Cumplimiento de las reglas para determinar qué empresas pueden ser calificadas con el distintivo de Empresas Humanas.

La matriz del porcentaje de cumplimiento de las reglas para determinar qué empresas pueden ser calificadas como Empresas Humanas se construye a partir de los contenidos incluidos en la

La Matriz para determinar el porcentaje de cumplimiento de las condiciones para ser determinada una Empresa Humana se compone de los siguientes elementos:

1. DESCRIPTORES

Descriptores: Se deben definir los Grandes Descriptores del Modelo de Negocio Centrado en el Ser Humano.

Los tres grandes descriptores son:

1. Descriptor de Sostenibilidad Social
2. Descriptor de Sostenibilidad Ambiental
3. Descriptor de Sostenibilidad

Cada uno de estos descriptores es dividido en una serie de apartados. Por ejemplo:

Descriptor 1 (A) Derechos Humanos

(B) Salarios adecuados y condiciones dignas de vida

(C) Entorno de trabajo saludable y seguro

(D) Igual tratamiento e iguales oportunidades de Empleo

(E) Prohibición del trabajo de niños, de esclavitud y servidumbre

(F) Derechos Colectivos

(G) Leisure and Paid Leave

2. INDICADORES

Cada uno de estos Descriptores debe ser dividido en una serie de indicadores que recogen las reglas y condiciones que deben cumplir estas empresas, según la LEGSILACIÓN y normativa Internacional establecida.

3. CODIGOS

A cada indicador se le asignará un código

4. COMPLIANCE

Para determinar el porcentaje de cumplimiento de estos indicadores se establecen 4 opciones:

PUNTUACIÓN DE CUMPLIMIENTO			
0	1	2	3
El indicador no se cumple en absoluto. No se asigna ninguna puntuación	El indicador se cumple en un nivel muy básico. En este caso se le asigna 1 punto al indicador	El indicador se cumple en un porcentaje medio. En este caso se le asignan 2 puntos al indicador	El indicador se cumple completamente. En este caso se le asignan 3 puntos al indicador.

5. FÓRMULA MATEMÁTICA:

Aplicamos una fórmula matemática que tiene en cuenta el total de puntos obtenidos. Para hallar el porcentaje de cumplimiento se tendrán que calcular la suma total de puntos obtenidos dividido entre el número total de indicadores multiplicado por tres, todo ello multiplicado por 100.

$$\text{Compliance Rate} = \frac{\sum_{i=1}^n \text{Sumatorio de los puntos obtenidos}}{\text{Número de Indicadores} \times 3} \times 100$$

El resultado de esta fórmula siempre será inferior o igual al 100 por ciento.

EMPRESAS HUMANAS : aquellas empresas que consigan un cumplimiento mayor o igual al 60 por ciento tendrán la consideración de Empresas Humanas y por tanto podrán aplicar los incentivos económicos y fiscales que se describen en este trabajo.

EMPRESA HUMANA = PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO ≥ 60%

Ejemplo: en la matriz que se presenta a continuación se analiza el descriptor 1 correspondiente a la Sostenibilidad Social, desagregada en diferentes indicadores.

Nota: En mi opinión deberían simplificarse los indicadores del Descriptor 1. Además se debería incluir el Descriptor n. 2 (sostenibilidad social) con sus correspondientes indicadores y el descriptor n. 3 (Sostenibilidad moral) con sus correspondientes indicadores.

DESCR IPTOR	CODE	INDICATOR	LEGISLATION/RULES	COMPLIANCE				
				0	1	2	3	
1. SOSTENIBILIDAD SOCIAL								
(A) HUMAN RIGHTS	HR. 1	Enterprises shall respect the right to human dignity	<ul style="list-style-type: none"> - Universal Declaration of Human Rights (UDHR) - UN Global compact - Treaties establishing the World Health Organization - European Convention on Human Rights - Charter of Fundamental Rights of the European Union - GRI 412 					
	HR. 2	Enterprises shall respect the right to integrity						
	HR. 3	Enterprises shall respect the right to equality						
	HR. 4	Enterprises shall respect the right to privacy						
	HR. 5	Enterprises shall respect the right to freedom						
	HR. 6	Enterprises shall respect the right to work						
	HR. 7	Enterprises shall respect the right to health						
	HR. 8	- Enterprises shall make sure that they are not complicit in human rights abuses: (8) Omission (9) Knowledge		- UN Global Compact #2 - UN Guiding Principles reporting framework				
	HR. 9							
(B) ADEQUATE WAGES AND DIGNIFIED FAMILY LIVING	AW&D F. 10	Business shall provide wages that guarantee an adequate standard of living for the health and well-being of workers and their family.	Universal Declaration of Human Rights, Art. 25					
	AW&D F. 11	Business shall provide wages that guarantee the right to security in the event of unemployment						
	AW&D F. 12	Business shall provide wages that guarantee the right to security in the sickness						
	AW&D F. 13	Business shall provide wages that guarantee the right to security in disability						
	AW&D F. 14	-Business shall provide wages that guarantee the right to security in widowhood						
	AW&D F. 15	Business shall provide wages that guarantee the right to security in old age or other lack of livelihood in circumstances beyond his or her control						
	AW&D F. 16	Business shall provide wages that guarantee the lack of livelihood in circumstances beyond his or her control						
	AW&D F. 17	Business shall provide the right of everyone to enjoy just and favorable work conditions to ensure a safe and healthy work environment	ICESCR, Art. 7					
	AW&D F. 18	Members/Companies shall provide appropriate measures to ensure that pregnant are not obliged to perform work that will be prejudicial to the health of the mother or the child	ILO C. 183					
	AW&D F. 19	Members should endeavor to extend the period of maternity leave to least 18 weeks	ILO R. 191					
	AW&D F. 20	Members/Companies shall provide appropriate measures to compatible the labor life workers with their family responsibilities	ILO C.156					
AW&D F. 21	Member States should publish statistics on the number of workers with family responsibilities (dependents requiring care, preferences for child-care and family services and facilities	ILO Recommendation No. 165						
(C) HEALTHY AND SAFE WORK ENVIRONMENT <i>(respect/comply labor)</i>	H&SW. 22	Members should comply with labor rights on Migration for employment	ILO Migration for Employment C. 97					
	H&SW. 23	Safety & Health in Agriculture Employers must take all measures to minimize the risks to safety and health in mines under their control (a, b, c)	ICO Safety & Health in Agriculture C. 184 GRI 403					
	H&SW. 24	Members should establish plans of action to achieve the effective and sustained suppression of forced or compulsory labor in all its forms through prevention, compensation of victims, and sanctioning of perpetrators.	ILO R203					
	H&SW. 25	Employers must take all measures to minimize the risks to safety and health in mines under their control (a, b, c)	ILO C 176 (Mines) GRI 403					

	H&SW. 26	Bodies employing port workers should ensure the safety and Health in Ports	ILO Code of Practice – Safety and Health in Ports				
	H&SW. 27	Workers shall have the right and the duty in ensuring safe working conditions	ILO C167 (Construction Workers) GRI 403				
(C) HEALTHY AND SAFE WORK ENVIRONMENT (Right to a safe and secure working environment for all workers)	H&SW. 28	Duty to provide workers with any personal protective equipment and protective clothing and any life-saving appliances	ILC C 152 (Dock Work)				
	H&SW. 29	Fishing industry: The skipper of the fishing vessel has the responsibility for the safety of the fishers on board and the safe operation of the vessel (a) (b) (c)	ILO C188 (Fishing Industry) GRI 403				
	H&SW. 30	Chemicals: There must be systems and specific criteria for the classification of all chemicals according to the type and degree of their intrinsic health and physical hazards.	ILO C170 (Chemicals) GRI 403				
	H&SW. 31	There must be National laws and methods of preventing, reducing or eliminating risks to health in places of employment.	ILO Recommendation No. 97. GRI 403				
	H&SW. 32	Protect labor rights and promote safe and secure working environments for all workers (including migrants, in particular women migrants and precarious	SDGs #8 – Target 8.8 GRI 403				
(C) HEALTHY AND SAFE WORK ENVIRONMENT (favorable and healthy conditions of work)	H&SW. 33	Everyone has the right to (...) to just and favorable conditions of work (...).	UDHR, Art. 23 GRI 403				
	H&SW. 34	Recognition of the right of everyone to the enjoyment of just and favorable conditions of work (...)	ICESCR, Art. 7 GRI 403				
	H&SW. 35	Authorities should establish a national system for occupational safety and health surveillance which should include both workers' health surveillance	ILO Recommendation No. 192				
	H&SW. 36	Authorities should adopt methods and periodically review procedures for: - the recording of occupational accidents, diseases and dangerous occurrences..., - the notification of occupational accidents, diseases and dangerous occurrences	ILO P 155 (To Convention No. 155)				
	H&SW. 37	Each Member State shall formulate, implement and review a national policy on occupational safety, health and working environment ...	ILO C. 155				
	H&SW. 38	Employers must take all measures to minimize the risks to safety and health in mines under their control (a) (b) (c)	ILO C176 (Mines) GRI 403				
	H&SW. 39	Bodies employing port workers should ensure that all port workers are properly instructed in the hazards of their occupations and the precautions that are necessary to avoid accidents.	ILO Code of Practice – Safety and Health in Ports GRI 403				

(D) EQUAL TREATMENT AND EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITIES Elimination of discrimination in respect of employment and occupation	ET&EE O. 40	No discrimination for sex, or race or skin color, national extraction or social origin, religion, or political opinions differ from those of others	ILO Convention 111 GRI 405, 406				
	ET&EE O. 41	- Measures shall be taken to ensure that part-time workers receive the same protection as that accorded to comparable full-time workers	ILO C.175 Part-Time Work Convention				
	ET&EE O. 42	Not discriminate against their employees with respect to employment or occupation on such grounds as race, color, gender, religion, political opinion, national extraction or origin, ...	OECD Guidelines, Part 1, Section IV GRI 405, 406				
	ET&EE O. 43	Businesses should uphold the elimination of discrimination in respect of employment and occupation	UN Global Compact #6 GRI 406				
(D) EQUAL TREATMENT AND EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITIES Equal pay for equal work/work for equal value	ET&EE O. 44	Everyone, without any discrimination, has the right to equal pay for equal work	UDHR, Art. 23 GRI 405				
	ET&EE O. 45		ILO C100 GRI 405				
	ET&EE O. 46		ACHPR, Art. 15 GRI 405				
	ET&EE O. 47		North American Agreement on Labor & Cooperation, Article 49 GRI 405				
	ET&EE O. 48		ILO Minimum Wage Fixing C.131				
	ET&EE O. 49		ILO R.135				
	ET&EE O. 50		SDG# 8 - Target 8.5				
(D) Enterprises shall promote equal Opportunities between men and women: Positive Action **	ET&EE O. 51	The principle of equality shall not prevent the maintenance or adoption of measures providing for specific advantages in favor of the under-represented sex	Charter of Fundamental Rights of the European Union, art. 23 GRI 405, 406				
(D) Equal opportunities for persons with disabilities **	ET&EE O. 52	Enterprises should equalize opportunities for persons with disabilities	Convention on the Rights of Persons with Disabilities, Art.4.f GRI 405				

<p>(D) Special protection for vulnerable workers: minors. **</p>	<p>ET&EE O. 53</p>	<p>THE CORPORATE COMMITMENT TO SUPPORT -- in addition to respecting human rights-, voluntary actions that seek to advance human rights, including children's rights, through core business activities, strategic social investments and philanthropy, advocacy and public policy engagement, and working in partnership and other collective action.</p>	<p>Global Compact. Business and Children's rights</p>				
<p>(D) Special protection for vulnerable workers: pregnant women **</p>	<p>ET&EE O. 54</p>	<p>Dismissal on the grounds of maternity is prohibited. Maternity leave should be guaranteed.</p>	<p>Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against women (CEDAW), art.11</p>				
<p>(D) Special protection for vulnerable workers: persons with disabilities **</p>	<p>ET&EE O. 55</p>	<p>Enterprises should eliminate discrimination on the basis of disability</p>	<p>Convention on the Rights of Persons with Disabilities Art.4 GRI 405</p>				
<p>(E) PROHIBITION ON CHILD LABOR, SLAVERY AND SERVITUDE Prohibition of any form of child labor, including</p>	<p>PCLSS. 56</p>	<p>Effective abolition of child labor and to raise the minimum employment age to a level consistent with the fullest physical and mental development of young persons.</p>	<p>ILO C138</p>				
	<p>PCLSS. 57</p>	<p>Duty to take immediate measures to secure elimination of the worst forms of child labor</p>	<p>ILO C182 GRI 408</p>				
	<p>PCLSS. 58</p>	<p>States Parties recognize the right of the child to be protected from economic exploitation and from any work that is likely to interfere with the child's education,</p>	<p>UNCRC, Art. 32</p>				
	<p>PCLSS. 59</p>	<p>"Basic workers' rights" – the prohibition of forced labor and child labor, freedom of association, the right to organize and bargain collectively, equal remuneration for work of equal value and the elimination of discrimination in employment.</p>	<p>ILO Declaration of Fundamental Rights at Work, 1998 GRI 406, 407, 408, 409</p>				
	<p>PCLSS. 60</p>	<p><u>Minimum Ages for Employment</u> <u>Light Work</u>: 12 years in developing countries, 13 years in developed countries. <u>Regular Work</u>: 14 years in developing countries, 15 years in developed countries. <u>Hazardous Work</u>: 18 years in all countries.</p>	<p>UN Global Compact #5</p>				
<p>(E) PROHIBITION ON CHILD LABOR, SLAVERY AND</p>	<p>PCLSS. 61</p>	<p>"Forced labor" means all work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty for which a person has not offered themselves voluntarily.</p>	<p>ILO C29 GRI 409</p>				
	<p>PCLSS. 62</p>	<p>Members shall apply, without discrimination in respect of nationality, race, religion or sex, to immigrants lawfully within its territory, treatment no less favorable than what it applies to its own nationals with respect to wages, hours, apprenticeship and training, overtime work, holiday pay, membership in trade unions, collection of</p>					

		employment taxes, and legal proceedings relating to beforementioned matters.					
	PCLSS. 63	Duty to formulate and enforce policy on safety and health in agriculture					
(F) COLLECTIVE RIGHTS	Freedom of association	CRs. 64	Worker Prohibition of forced labor, slavery and human trafficking s shall have the right to join organizations of their own choosing without prior authorization from their employers	ILO C87 GRI 407, 409			
		CRs. 65	Workers shall have the right to join organizations of their own choosing without prior authorization from their employers, to elect their representatives in full freedom, organize their administration and activities, and to formulate their programs.	ILO C98 GRI 407			
		CRs. 66	They shall enjoy effective protection against any act prejudicial to them, including dismissal, based on their status or activities as a workers' representative or on union membership	ILO C.135 Workers' Representatives			
(F) COLLECTIVE RIGHTS. Enterprises shall respect the exercise of the right to strike **	CRs. 67	The right to strike, provided that it is exercised in conformity with the laws of the particular country.	International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, art.8.c				
(G) LEISURE AND PAID LEAVE	Enterprises shall respect leisure and paid leave including maternal leave for mothers **	L&PL. 65	Everyone has the right to rest and leisure, including reasonable limitation of working hours and periodic holidays with pay.	UDHR, Art. 24.			
		L&PL. 66	Remuneration which provides all workers, at a minimum, with [...] Rest, leisure and reasonable limitation of working hours and periodic holidays with pay, as well as remuneration for public holidays.	ICESCR, Art. 7			
		L&PL. 67	Cash benefits shall be provided, in accordance with national laws and regulations, to women who are absent from work on leave due to illness or maternity, as defined by the Convention.	ILO C183			
		Everyone has the right to rest and leisure, including reasonable limitation of working hours and periodic holidays with pay.	UDHR, Art. 24.				

Sumatorio de los puntos obtenidos

$$\text{Compliance Rate} = \frac{\text{Sumatorio de los puntos obtenidos}}{\text{Número de Indicadores} \times 3} \times 100$$

Si el PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO ≥ 60% estamos ante una EMPRESA HUMANA

EMPRESAS HUMANAS : aquellas empresas que consigan un cumplimiento mayor o igual al 60 por ciento tendrán la consideración de Empresas Humanas y por tanto podrán aplicar los incentivos económicos y fiscales que se describen en este trabajo.

II. INCENTIVOS ECONOMICOS QUE PODRÁN IMPLEMENTAR LAS EMPRESAS HUMANAS

Aquellas empresas que tengan la consideración de Empresas Humanas a los efectos del Proyecto “Human- Centered Business Model Guiding Principles Matrix”, podrán aplicar una serie de incentivos Económicos y Fiscales.

TABLAS RESUMEN

TABLA DE BONIFICACIONES EN LAS CONTRIBUCIONES QUE SE REALIZAN A LA SEGURIDAD SOCIAL SI SE CONTRATAN LAS SIGUIENTES PERSONAS		BONIFICACIONES					DURACIÓN DE LA BONIFICACIÓN	
		COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL MULTIPLICADO POR LOS SIGUIENTES COEFICIENTES						
		CONTRATO INDEFINIDO	DE CONTRATO PARCIAL A INDEFINIDO	CONTRATO TEMPORAL	CONTRATO PRACTICAS Y APRENDIZAJE	CONTRATO CUENTA PROPIA		
VICTIMAS	Violencia doméstica	0,3	0,3	0,2	0,2	1	4 AÑOS	
	Violencia de género	0,5	0,5	0,2	0,2	1		
	Terrorismo	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5		
	Trata de seres humanos	0,5	0,5	0,5	0,5	1		
Presos reinseritados		0,5	0,2	0,2	0,2	0,5		
Personas con discapacidad ≥ 33 %	Parálisis cerebral enfermedad mental. Personas discapacitadas ≥ 65%	Hombre ≥ 45 años	2	2	1,6	1	1	TODO EL CONTRATO
		Mujer <45 años	1,8	1,8	1,6	1	1	
		Hombre <45 años	1,7	1,7	1,4	1	1	
		Mujer ≥ 45 años	2	2	1,8	1	1	
	Resto de discapacitados	Hombre ≥ 45 años	1,9	1,9	1,6	0,6	0,8	
		Mujer ≥ 45 años	1,9	1,9	1,6	0,6	0,8	
		Hombre <45 años	1,5	1,5	1,4	0,6	0,8	
		Mujer <45 años	1,9	1,9	1,4	0,6	0,8	
Contratación de ciegos			1	1	1	0,8		

BONIFICACIONES EN LAS COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL POR CONTRATACIÓN DE CIERTAS CATEGORÍAS DE TRABAJADORES

Trabajadores sustituidos por riesgos (trabajo estable y saludable). Se realizan nuevas contrataciones

Trabajadores sustituidos	TIPO DE RIESGO	INCENTIVOS	DURACION
Trabajadores sustituidos en situación de descanso por riesgos (nuevas contrataciones)	Riesgo por embarazo o lactancia	Bonificación del 100 % de la totalidad de la aportación empresarial	Periodo de suspensión de la actividad
	Descanso por maternidad o paternidad	Bonificación del 100 % de la totalidad de la aportación empresarial	Todo el contrato
	Enfermedad profesional	Bonificación del 100 % de la totalidad de la aportación empresarial	Todo el contrato
	Nuevas contrataciones (parciales) durante los 3 primeros años tras el periodo de baja maternal/paternal Para compatibilizar el vida laboral y familiar	Bonificación del 50% de las cuotas a la Seguridad Social por los nuevos contratos a tiempo parcial	Todo el contrato
Trabajadores que cambian su puesto de trabajo por riesgos	TIPO DE RIESGO	INCENTIVOS	DURACION
Trabajadores que cambian su puesto de trabajo por riesgos	Riesgo por embarazo o lactancia	Bonificación del 50 % de la totalidad de la aportación empresarial	Periodo de permanencia en el Nuevo puesto de trabajo
	Descanso por maternidad o paternidad	Bonificación del 50% por cien de la totalidad de la aportación empresarial	Periodo de permanencia en el Nuevo puesto de trabajo
	Enfermedad profesional	Bonificación del 50% por cien de la totalidad de la aportación empresarial	Periodo de permanencia en el Nuevo puesto de trabajo

Incentivos Económicos: consisten básicamente en las bonificaciones a las cotizaciones a la Seguridad Social. Pueden concederse tanto a empresarios que contratan a trabajadores por cuenta ajena como a empresarios que inician actividades por cuenta propia. En ambos casos debe tratarse de cierta tipología de trabajadores que requieren una consideración especial y también teniendo en cuenta.

TABLAS DESGLOSADAS.

BONIFICACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL:

BONIFICACIONES A LAS CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR CONTRATACION INDEFINIDA DE LOS SIGUIENTES TRABAJADORES

1. Discapacitados. Contratación indefinida.

BONIFICACIONES EN LAS COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL QUE REALIZA EL EMPRESARIO					
TIPO DE CONTRATACIÓN	CATEGORIA DE DISCAPACIDAD	CARACTERISTICAS	COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL QUE REALIZA EL EMPRESARIO MULTIPLICADAS POR LOS SIGUIENTES COEFICIENTES		
Contratación indefinida	Discapacidades		BONIFIC AC. Euros/ mes	BONIFIC AC. Euros/ ano	DURACION
PERSONAS CON DISCAPACIDAD Grado de discapacidad $\geq 33\%$ o declarados incapacitados permanentes	Parálisis cerebral Enfermedad mental Personas con discapacidad intelectual física o sensorial $\geq 65\%$	Mayor o igual a 45 años	2	2	Todo el contrato
		Mujer menor de 45 años	1,8	1,8	
		Hombre menor de 45 años	1,7	1,7	
	Resto de personas con discapacidad	Mayor o igual a 45 años	1,9	1,9	Todo el contrato
		Mujer menor de 45 años	1,8	1,8	
		Hombre menor de 45 años	1,5	1,5	
	Contratos de trabajo celebrados con las Organizaciones Nacionales de Ciegos			Bonificación del 100% aportación empresarial a la seguridad social	

2. Discapitados. Transformación de Contratos temporales a contratos indefinidos

BONIFICACIONES EN LAS COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL QUE REALIZA EL EMPRESARIO					
TIPO DE CONTRATACIÓN	CATEGORIA DE DISCAPACIDAD	CARACTERISTICAS	COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL QUE REALIZA EL EMPRESARIO MULTIPLICADAS POR LOS SIGUIENTES COEFICIENTES		
			BONIFICAC. Euros/mes	BONIFICAC. Euros/año	DURACION
Transformación de contratación temporal a indefinida	Discapacidades				
PERSONAS CON DISCAPACIDAD Grado de discapacidad $\geq 33\%$ o declarados incapacitados permanentes	Parálisis cerebral Enfermedad mental Personas con discapacidad intelectual física o sensorial $\geq 65\%$	Mayor o igual a 45 años	2	2	Todo el contrato
		Mujer menor de 45 años	1,8	1,8	
		Hombre menor de 45 años	1,7	1,7	
	Resto de personas con discapacidad	Mayor o igual a 45 años	1,9	1,9	Todo el contrato
		Mujer menor de 45 años	1,7	1,7	
		Hombre menor de 45 años	1,5	1,5	
Contratos de trabajo celebrados con las Organizaciones Nacionales de Ciegos			Bonificación del 100% aportación empresarial a la seguridad social		Todo el contrato
Transformación en indefinidos de contratos temporales celebrados con desempleados menores de 30 años o menores de 35 años con una discapacidad $\geq 33\%$ o sin experiencia laboral, o experiencia menor a 3 meses	Hombres		0,17	0,17	Todo el contrato
	Mujeres		0,24	0,24	Todo el contrato

3. Discapitados. Contratación temporal

BONIFICACIONES EN LAS COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL QUE REALIZA EL EMPRESARIO					
TIPO DE CONTRATACIÓN	CATEGORIA DE DISCAPACIDAD	CARACTERISTICAS	COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL QUE REALIZA EL EMPRESARIO MULTIPLICADAS POR LOS SIGUIENTES COEFICIENTES		
<i>Contratación temporal</i>	BONIFICACION EUROS/MES		BONIFICAC. Euros/mes	BONIFICAC. Euros/año	DURACION
<i>PERSONAS CON DISCAPACIDAD Grado de discapacidad \geq 33% o declarados incapacitados permanentes</i>	Parálisis cerebral Enfermedad mental Personas con discapacidad intelectual física o sensorial \geq 65%	Mujer Mayor o igual a 45 años	1,8	1,8	Todo el contrato
		Mujer menor de 45 años	1,6	1,6	
		Hombre mayor o igual a 45 años	1,6	1,6	
		Hombre menor de 45 años	1,4	1,4	
	Resto de personas con discapacidad	Mayor o igual a 45 años	1,6	1,6	Todo el contrato
		Mujer menor de 45 años	1,4	1,4	
Hombre menor de 45 años		1,4	1,4		
	Contratos de trabajo celebrados con las Organizaciones Nacionales de Ciegos		Bonificación del 100% aportación empresarial a la seguridad social		Todo el contrato

4. Discapitados. Contratos para la formación y el aprendizaje

BONIFICACIONES EN LAS COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL QUE REALIZA EL EMPRESARIO			
PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Grado de discapacidad \geq 33% o declarados incapacitados permanentes	Bonificación del 100% aportación empresarial a la seguridad social	Todo el contrato
	Grado de discapacidad \leq 33% o declarados incapacitados permanentes	Bonificación del 50% aportación empresarial a la seguridad social	Todo el contrato
	Contratos de trabajo celebrados con las Organizaciones Nacionales de Ciegos	Bonificación del 100% aportación empresarial a la seguridad social	Todo el contrato

5. Discapitados. Trabajadores por Cuenta propia que deciden realizar una actividad económica

BONIFICACIONES A LAS COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL QUE REALIZA EL TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA			
PERSONAS CON DISCAPACIDAD Alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los cinco años anteriores.	Grado de discapacidad $\geq 33\%$ o declarados incapacitados permanentes	Bonificación del 60%	5 años
	Grado de discapacidad $\leq 33\%$ o declarados incapacitados permanentes	Bonificación del 30%	5 años

6. Mayores de 65 años

BONIFICACIONES EN LAS COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL QUE REALIZA EL EMPRESARIO			
Trabajadores de edades	65 años de edad y 36 años de cotización efectiva	Bonificación del 100% de la totalidad de las cuotas a la Seguridad Social	Todo el contrato
	66 años de edad y 35 años de cotizaciones efectiva	Bonificación del 100% de la totalidad de las cuotas a la Seguridad Social	Todo el Contrato

7. Trabajadores sustituidos por riesgos (trabajo estable y saludable). Se realizan nuevas contrataciones

Trabajadores sustituidos	TIPO DE RIESGO	INCENTIVOS	DURACION
Trabajadores sustituidos en situación de Descanso por Riesgos (nuevas contrataciones)	Riesgo por embarazo o lactancia	Bonificación del 100 % de la totalidad de la aportación empresarial a la Seguridad Social	Periodo de suspensión de la actividad
	Descanso por maternidad o paternidad	Bonificación del 100 % de la totalidad de la aportación empresarial a la Seguridad Social	Todo el contrato
	Enfermedad profesional	Bonificación del 100 % de la totalidad de la aportación empresarial a la Seguridad Social	Todo el contrato
	Nuevas contrataciones (parciales) durante los 3 primeros años tras el periodo de baja maternal/paternal Para compatibilizar el vida laboral y familiar	Bonificación del 50% de las cuotas a la Seguridad Social por los nuevos contratos a tiempo parcial	Todo el contrato

Trabajadores sustituidos por riesgos (trabajo estable y saludable). Se realizan cambios de puestos de trabajo

Trabajadores que cambian su puesto de trabajo por riesgos	TIPO DE RIESGO	INCENTIVOS	DURACION
Trabajadores que cambian su puesto de trabajo por riesgos	Riesgo por embarazo o lactancia	Bonificación del 50 % de la totalidad de la aportación empresarial	Periodo de permanencia en el Nuevo puesto de trabajo
	Descanso por maternidad o paternidad	Bonificación del 50% por cien de la totalidad de la aportación empresarial	Periodo de permanencia en el Nuevo puesto de trabajo
	Enfermedad profesional	Bonificación del 50% por cien de la totalidad de la aportación empresarial	Periodo de permanencia en el Nuevo puesto de trabajo

III. INCENTIVOS FISCALES QUE PODRÁN APLICAR LAS EMPRESAS HUMANAS

Aquellas empresas que tengan la consideración de Empresas Humanas a los efectos del Proyecto “Human- Centered Business Model Guiding Principles Matrix”, podrán aplicar una serie de incentivos Fiscales que podrán aplicarse en Base Imponible o en la Cuota Tributaria

II.1 DEDUCCIONES DE LA CUOTA

Las empresas que tengan la consideración de Humanas podrán establecer Bonificaciones de la cuota íntegra del Impuesto sobre Sociedades.

A. DEDUCCIONES DE LA CUOTA ÍNTEGRA

	HUMAN COMPANIES RULES COMPLIANCE (X) PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES PARA SER EMPRESA HUMANA X = PORCENTAJE CUMPLIMENTACIÓN	BONIFICACION DE LA CUOTA INTEGRA IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES
	X = 60% Grado de cumplimiento de las condiciones para ser empresa humana es del 60 por ciento	Bonificación = 60 % (La cuota íntegra podrá ser reducida en un 60 % de manera que la empresa pagará solo un 40%)
	60 < X ≤ 70 Grado de cumplimiento de las condiciones para ser empresa humana es MAYOR DEL 60 por ciento y MENOR O IGUAL AL 70%	Bonificación = 70% (La cuota íntegra podrá ser reducida en un 70 % de manera que la empresa pagará solo un 30%)
	70 < X ≤ 80 Si el grado de cumplimiento de las condiciones para ser empresa humana es mayor del 70 por ciento y menor o igual al 80 por ciento	Bonificación = 80 % (La cuota íntegra podrá ser reducida en un 80 % de manera que la empresa sólo pagará el 20%)
	X > 80 Si el grado de cumplimiento de las condiciones para ser empresa humana es mayor del 70 por ciento	Bonificación = 100 % (la empresa no tributará por IS)

B. 1- DEDUCCIONES DE LA CUOTA ÍNTEGRA EN CANTIDADES FIJAS EN FUNCIÓN DEL TIPO DE CONTRATACIÓN. Deduciones para cualquier tipo de Empresas

	TIPO DE DISCAPACIDAD	CUANTÍA DE LA DEDUCCIÓN EN CUOTA del IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES	DURACION
DISCAPACITADOS	DISCAPACITADOS ≥ 33 % y < 65 %	Deducción de la cuota íntegra <u>de 9000 euros</u> por cada contratación de un nuevo trabajador que incremente en promedio la plantilla de trabajadores	Todo el tiempo de contratación
	DISCAPACITADOS ≥ 65 %	Deducción de la cuota íntegra <u>de 12000 euros</u> por cada contratación de un nuevo trabajador que incremente en promedio la plantilla de trabajadores	Todo el tiempo de contratación

Estas deducciones se aplicarán cuando el empleado haya permanecido durante todo el año fiscal y durante todos los ejercicios fiscales que siga contratado el trabajador en cualquiera de sus modalidades. Para permanencias inferiores al ejercicio fiscal se aplicará la parte proporcional tomando los meses completos de permanencia.

B. 2- Empresas de MAS DE 50 TRABAJADORES:

Además de las cantidades anteriores, en función del número global de trabajadores discapacitados con minusvalías superiores al 33% que existan en una empresa podrán aplicarse unas deducciones de la cuota en cantidades superiores. Esto sucederá cuando se contraten discapacitados en una proporción superior del 2 por ciento de la plantilla. En estos casos, se aplicará la siguiente tabla de deducciones fiscales.

PORCENTAJE DE PLANTILLA DE DISCAPACITADOS (X)	CUANTÍA DE LA BONIFICACIÓN EUROS
$2 \% \leq X \leq 10 \%$	1.000
$10 \% < X \leq 20\%$.2000

20% < X ≤ 30%	3.000
30 % < X ≤ 40 %	4.000
40% < X ≤ 50 %	5.000
50 % < X ≤ 60%	6.000
60% < X ≤ 70%	7.000
≥ 70%	10.000

B.3 Empresas de más de 10 trabajadores y menos de 50 trabajadores

Para empresas de más de 10 y menos de 50 trabajadores se aplicará una bonificación de 3.000 euros para el primer trabajador con minusvalía superior al 33% y 4.000 euros para los restantes trabajadores contratados con minusvalías ≥ 33%

B.4 Empresas de menos de 10 trabajadores

Para empresas de menos de 10 trabajadores se aplicará una bonificación de 5.000 euros para el primer trabajador con minusvalía superior al 33% y 6.000 euros para los restantes trabajadores contratados con minusvalías ≥ 33%

DEDUCCIONES DE LA CUOTA ÍNTEGRA POR CONTRATACIÓN DE OTRO TIPO DE TRABAJADORES

	TIPO DE CONTRATACIÓN	CUATÍA DE LA DEDUCCIÓN EN CUOTA	DURACION
	VICTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA	Deducción de la cuota íntegra de 4000 euros por cada contratación de un nuevo trabajador que incremente en promedio la plantilla de trabajadores	4 AÑOS
	VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO	Deducción de la cuota íntegra de 4000 euros por cada contratación de un nuevo trabajador que incremente en promedio la plantilla de trabajadores	4 AÑOS

	VICTIMAS DE TERRORISMO	Deducción de la cuota íntegra de 2000 euros por cada contratación de un nuevo trabajador que incremente en promedio la plantilla de trabajadores	2 AÑOS
	PRESOS REINSERTADOS	Deducción de la cuota íntegra de 2000 euros por cada contratación de un nuevo trabajador que incremente en promedio la plantilla de trabajadores	2 AÑOS

COMPUTO DE LAS DEDUCCIONES DE LA CUOTA ÍNTEGRA EN FUNCIÓN DEL TIPO DE CONTRATACIÓN.

Si las empresas que tuvieran derecho a imputar deducciones de la cuota íntegra en función del tipo de contratación, no pudieran imputar tales reducciones debido a que por tener la consideración de empresas humanas ya han gozado de deducciones importantes de la cuota íntegra hasta el 100 por ciento, las cantidades que no puedan deducir se obtendrán del estado en forma de subvenciones del Estado.

C. DEDUCCIONES DE LA BASE IMPONIBLE

Aquellas empresas que tengan la consideración de humanas porque cumplan las consideraciones de empresas humanas tendrán derecho a aplicar los siguientes incentivos fiscales.

	INCENTIVOS EN LA BASE IMPONIBLE DEL IMPUESTO DE SOCIEDADES	DURACIÓN DEL INCENTIVO
HUMAN COMPANIES RULES COMPLIANCE (X) PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO PARA SER EMPRESA HUMANA X = PORCENTAJE CUMPLIMENTACIÓN	a. Amortización Acelerada de los elementos del inmovilizado material e inmaterial y de las inversiones inmobiliarias puestos a disposición del sujeto pasivo en el período impositivo en el que se cumplan las condiciones de Empresa Humana. Se aplicará el coeficiente que resulte de las tablas del Ministerio del país correspondiente multiplicado por 2	Desde que los elementos se pongan a disposición del sujeto pasivo y durante todos los ejercicios fiscales que esta empresa goce de la consideración de empresa humana (con el límite del valor de adquisición)

<p>X = 60% y también si el porcentaje de cumplimiento se halla comprendido $60 < X \leq 70$</p>	<p>b. Amortización libre para bienes de inmovilizado inmaterial de escaso valor que no superen los 600 euros.</p>	<p>En el ejercicio fiscal que los elementos se pongan a disposición del sujeto pasivo siempre que la empresa tenga la consideración de empresa humana y durante todo el tiempo que la empresa tenga la consideración de empresa humana</p>
	<p>c. Pérdidas por deterioro de créditos hasta el límite del 1% sobre los deudores existentes a la conclusión del período impositivo.</p>	<p>En el ejercicio fiscal en que se produzca el deterioro y la empresa tenga la consideración de Empresa Humana.</p>
	<p>d. Exención por reinversión de los elementos de inmovilizado material e inversiones inmobiliarias que se materialice en nuevas inversiones de análogas consideraciones siempre que se trate de Empresa Humana</p>	<p>En cualquiera de los ejercicios fiscales que la empresa tenga la consideración de Empresa Humana</p>
	<p>e. Planes Especiales de Amortización para amortización según reglas especiales en función de las características particulares de bienes de inmovilizado material e inmaterial de empresas humanas</p>	<p>En cualquiera de los ejercicios fiscales que la empresa tenga la consideración de Empresa Humana</p>
	<p>f. Desgravación del 40% de las cantidades invertidas en adaptación del puesto de trabajo, eliminación de barreras, acondicionamiento de espacios, reformas y mejoras para discapacitados.</p>	<p>Ejercicio en el que se realizan las reinversiones siempre que la empresa tenga la consideración de empresa humana.</p>
	<p>HUMAN COMPANIES RULES COMPLIANCE (X) PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO PARA SER EMPRESA HUMANA X = PORCENTAJE CUMPLIMENTACIÓN X ≥ 70 %</p>	<p>Libertad de Amortización para los elementos nuevos del inmovilizado material e inmaterial e inversiones inmobiliarias puestos a disposición del sujeto pasivo en el período impositivo en el que se cumplan las condiciones de Empresa Humana</p>