



GRADO EN COMERCIO

TRABAJO FIN DE GRADO

**“MEDIDAS LEGISLATIVAS DE FOMENTO AL EMPLEO:
LAS BONIFICACIONES Y SUBVENCIONES A LA
CONTRATACIÓN EN CASTILLA Y LEÓN”**

SANTIAGO PONZÁN PALOMERA

**FACULTAD DE COMERCIO
VALLADOLID, JULIO 2019**



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

GRADO EN COMERCIO

CURSO ACADÉMICO 2018/19

TRABAJO FIN DE GRADO

“MEDIDAS LEGISLATIVAS DE FOMENTO AL EMPLEO: LAS BONIFICACIONES Y SUBVENCIONES A LA CONTRATACIÓN EN CASTILLA Y LEÓN”

Trabajo presentado por: Santiago Ponzán Palomera

Firma:

Tutora: Ana María Murcia Clavería

Firma:

FACULTAD DE COMERCIO

Valladolid, julio de 2019

	Página
I INTRODUCCIÓN.....	7
II MARCO NORMATIVO.....	8
III BONIFICACIONES Y REDUCCIONES EN EL ÁMBITO ESTATAL.....	13
1 Personas con discapacidad.....	14
2 Mayores de 45 años.....	16
3 Menores de 30 años.....	18
4 Conversión de contratos temporales en indefinidos.....	19
5 Desempleados de larga duración.....	21
6 Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.....	21
7 Mantenimiento del empleo.....	23
8 Trabajadores procedentes de ETT.....	23
9 Resto de colectivos.....	24
10 Trabajadores autónomos.....	26
IV SUBVENCIONES EN EL ÁMBITO AUTONÓMICO. JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN.....	28
1 Subvenciones al empleo por cuenta ajena.....	29
1.1 Subvenciones dirigidas al fomento de determinados contratos temporales y de ampliación de jornada	29
PROGRAMA I: Fomento de los contratos en prácticas	29
PROGRAMA II: Fomento de contratos temporales con cláusula específica de interinidad para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar	29
PROGRAMA III: Fomento de la contratación por sustitución de horas extraordinarias y reordenación del tiempo de trabajo	30
PROGRAMA IV: Fomento de contratos temporales con cláusula específica de relevo	31
1.2 Subvenciones, cofinanciadas por la Iniciativa de Empleo Juvenil y el Fondo Social Europeo, para el fomento de empleo ESTABLE por cuenta ajena de los jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil	32
1.3 Subvenciones, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, dirigidas al fomento del empleo estable por cuenta ajena y colectivos especiales.	33
1.3.1 Programa I: Fomento de la contratación indefinida ordinaria.	33
1.3.2 Programa II: Fomento de la contratación indefinida ordinaria del primer trabajador por parte de trabajadores por cuenta propia.	34
1.3.3 Programa III: Fomento de la transformación de determinados contratos temporales en indefinidos.	34
1.3.4 Subvenciones dirigidas al fomento del empleo estable por cuenta ajena de personas cuya situación de desempleo provenga de despidos colectivos producidos en empresas de la Comunidad de Castilla y León	35
1.3.5 Subvenciones a la contratación temporal de personas desempleadas y beneficiarias de Renta Garantizada de Ciudadanía para la realización de obras y servicios de interés general y social	36
1.3.6 Subvenciones destinadas a la contratación temporal de jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, para realización de obras y servicios de interés general y social	36
1.3.7 Subvenciones para fomentar los contratos de formación y aprendizaje y prácticas de los jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil	36
2 Subvenciones al autoempleo.....	37
2.1 Destinadas a fomentar el desarrollo de actividades económicas por cta. Propia	37
2.2 Destinadas a fomentar el autoempleo de los jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil	39
V CONSIDERACIONES CONCLUSIVAS.....	40
VI BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA.....	46

I. INTRODUCCIÓN

El objeto de este Trabajo de Fin de Grado titulado “Medidas Legislativas de Fomento al Empleo: las bonificaciones y subvenciones a la contratación en Castilla y León” tiene varios propósitos. En primer lugar, realizar una pequeña explicación de cómo surgen las políticas de empleo en nuestro país, la influencia que tiene la Unión Europea sobre el legislador, y la forma en que la Comunidad Autónoma de Castilla Y León ejecuta estas políticas.

He elegido este tema porque considero que las políticas que se han venido aplicando para fomentar el empleo no han sido suficientes para reducir las tasas de desempleo. La medida utilizada por excelencia para fomentar el empleo en nuestro país, es la de aplicar bonificaciones sobre las cotizaciones que las empresas abonan a la Seguridad Social por sus trabajadores. Esta medida se aplica a nivel estatal. En el ámbito autonómico de Castilla y León, la medida más utilizada es la subvención a fondo perdido. En el desarrollo de este trabajo, explicaré su aplicación y cuantía.

La metodología utilizada para realizar el TFG ha sido principalmente el estudio de la legislación, la revisión de textos específicos en la materia, la utilización de las funcionalidades que ofrecen las páginas web del Servicio Público de Empleo Estatal y de la Seguridad Social, y la página web del Instituto Nacional de Estadística para la obtención de datos con los que elaborar las gráficas de evolución. A partir de toda la información recabada he realizado el desarrollo escrito de la obra y de los gráficos que respaldan las consideraciones y conclusiones finales.

Mi agradecimiento a mi tutora D^a Ana María Murcia Clavería por su ayuda, capacidad para orientarme y paciencia.

II. MARCO NORMATIVO DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO

La Constitución Española de 27 de diciembre de 1978 (en adelante CE), dentro de sus principios rectores de la política social y económica, en el artículo 40, dice: *“1. Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo. 2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”*. De este precepto, se deduce que el legislador está obligado a fomentar una contratación no solo de pleno empleo sino también de calidad.

El artículo 149.1.7 de la CE, indica que la competencia legislativa en materia laboral corresponde en exclusiva al Estado, sin perjuicio de su ejecución por parte de los órganos de las Comunidades Autónomas.

El Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo (en adelante Ley de Empleo de 2015), define en su artículo 1, el concepto de política de empleo: *“Teniendo en cuenta lo establecido en los artículos 40 y 41 de la Constitución Española, la política de empleo es el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las comunidades autónomas que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como la calidad en el empleo, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, a la reducción y a la debida protección de las situaciones de desempleo*.

La política de fomento de empleo dentro del marco general de la Ley de Empleo de 2015, está integrada por tres grupos normativos:

1. La contratación laboral para el fomento del empleo.
2. Las bonificaciones de cotizaciones sociales y los incentivos fiscales para favorecer el empleo.
3. Las normas de fomento de empleo de los trabajadores discapacitados.

Para completar este marco hay que añadir los planes públicos de obras y servicios, el fomento del empleo autónomo, las acciones de activación para el empleo desarrolladas por los servicios públicos de empleo y por último las leyes de presupuestos generales del Estado.

El último párrafo del artículo 1 de la Ley de Empleo de 2015, establece: “*La política de empleo se desarrollará, dentro de las orientaciones generales de la política económica, en el ámbito de la estrategia coordinada para el empleo regulada por el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea*”.

En este apartado dedicado al marco normativo de políticas de empleo y, a la vista de este párrafo, no podemos dejar sin mencionar las directrices que se marcan desde la Unión Europea. Desde que, en noviembre de 1997, se celebró en Luxemburgo la primera reunión del Consejo Europeo, dedicada de forma monográfica al empleo, hasta llegar a la Estrategia Europea de Empleo 2020, las prioridades han ido variando. Las directrices de la UE se renuevan a partir de 2011 con carácter plurianual. En función a estas directrices los países de la UE deben elaborar planes de empleo en los que se indican las medidas normativas y administrativas que se proponen adoptar y los recursos financieros que se les van a asignar. En la actual Estrategia Europea 2020 las prioridades son:

- Crecimiento inteligente: desarrollo de una economía basada en el conocimiento y la innovación.

- Crecimiento sostenible: promoción de una economía que utilice más eficazmente los recursos, que sea verde y más competitiva.

- Crecimiento integrador: fomento de una economía con un alto nivel de empleo que redunde en la cohesión económica, social y territorial.

- Aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad.

- Conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral, y a sus expectativas de cualificación y promoción profesional, incentivando y promoviendo el aprendizaje permanente.

Por otra parte, las Comunidades Autónomas (CCAA), pueden desarrollar sus propias políticas de empleo al amparo de sus competencias estatutarias cuando no se pongan a las competencias estatales. En el caso de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, en el artículo 76, establece que corresponde a la Comunidad de Castilla y León, en los términos que establezcan las leyes y las normas reglamentarias que en su desarrollo dicte el Estado, la función ejecutiva de empleo y relaciones laborales. Políticas activas de ocupación. A la Comunidad de Castilla y León le corresponde el desarrollo territorial de la política de empleo, el fomento del empleo y la ejecución de legislación laboral.

En Castilla y León, la Ley 8/2008, de 16 de octubre para la creación del Consejo del Diálogo Social y Regulación de la Participación Institucional, establece en su artículo 1 un precepto de enorme importancia en materia de fomento de empleo para la Comunidad, y es la creación del Consejo de Dialogo Social. “*Artículo 1.1 Se crea el Consejo del Diálogo*

Social de Castilla y León como máximo órgano de encuentro y participación institucional de los Agentes Económicos y Sociales y la Junta de Castilla y León, de carácter tripartito y adscrito a la Consejería competente en materia de ejecución de la legislación laboral”.

Esta Ley ha posibilitado alcanzar acuerdos entre Junta de Castilla y León, organizaciones sindicales y empresariales, cuyos objetivos conjuntos han sido los de desarrollar políticas activas de empleo, incrementar los niveles de ocupación, disminuir las tasas de desempleo, así como mejorar los niveles de cualificación, de empleabilidad, de igualdad y de protección básicamente de las personas desempleadas. Como prueba del éxito de este Dialogo Social se ha aprobado la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos laborales, e Igualdad y Conciliación en el Empleo (2016 – 2020).

Del marco normativo expuesto, voy a desarrollar en este TFG las bonificaciones, de carácter estatal, sobre las cotizaciones a la Seguridad Social, y las subvenciones a la contratación de la Junta de Castilla y León.

El incentivo más habitual en las medidas de fomento de empleo es la bonificación o reducción de las cuotas que debe ingresar el empresario a la Seguridad Social.

Estas bonificaciones y reducciones pueden ser sobre las cotizaciones empresariales por “contingencias comunes”, también sobre el total de las contingencias empresariales o también sobre las cuotas correspondientes a los trabajadores.

Las bonificaciones se financian con el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal, (en adelante SPEE), mientras que las reducciones se financian con cargo a la Seguridad Social (Disp. Adic. 1ª Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo).

Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de reducir las elevadas tasas de desempleo, potenció el uso de contratos temporales para el fomento del empleo sin vincularlos a una causalidad. Esta reforma fue resultado del Acuerdo Económico y Social alcanzado por Gobierno, Unión General de Trabajadores (UGT) y Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). El mercado laboral experimentó un importante crecimiento de la contratación temporal al haberse eliminado el principio de causalidad unido al hecho de ser fomentado mediante la ampliación de la duración permitida hasta los tres años.

La Ley 22/1992 de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo. tenía como principal objetivo fomentar la contratación indefinida

de desempleados de larga duración y ofrecía elevadas subvenciones por la contratación de los colectivos con más altas tasas de desempleo, como lo eran los menores de 25 años, jóvenes entre 25 y 29, y mayores de 45, todos ellos parados de larga duración. A partir de la Ley 22/1992 la normativa referente a fomentar el empleo ha incluido bonificaciones y reducciones sobre las cuotas de la Seguridad Social. Con posterioridad, la reforma laboral de 1994, articulada a través de la Ley 10/1994 de 19 de mayo y de la Ley 11/1994 del mismo día, fue una reforma no pactada con las organizaciones sindicales y empresariales. Pretendió recuperar el principio de causalidad y la integración de colectivos con dificultades en acceder a la contratación indefinida. Al mismo tiempo pretendió sustituir el elevado número de contratos temporales por indefinidos.

La Ley 63/1997 de 26 de diciembre, la Ley 12/2001 de 9 julio y la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, fomentaron de forma casi exclusiva las contrataciones de carácter indefinido incluso con la conversión de contratos temporales en indefinidos. Ésta última, fue de nuevo una Ley consensuada entre Gobierno, sindicatos y empresarios, y varios de sus artículos continúan vigentes hoy día, sobre todo los relacionados con el fomento de empleo del colectivo de discapacitados.

La normativa que recoge bonificaciones y reducciones en las cuotas de la Seguridad Social es numerosa. A continuación, se relacionan las que, total o parcialmente, están vigentes.

Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad

Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción. BOE legislación consolidada

Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Social

Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017.

Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.

Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo

Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo

Ampliando la información relativa a las subvenciones de la Comunidad de Castilla y León, en el desarrollo de su función ejecutiva en materia de empleo, ha venido aprobando de manera consensuada con los Agentes Sociales, estrategias y planes de políticas de empleo a través de las que se han ido marcando objetivos y la forma de alcanzarlos.

El 27 de enero de 2016, se firmó el acuerdo del Consejo de Diálogo Social de Castilla y León por el que se aprueba la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación de Empleo. Las Estrategias Integradas pretenden coordinar las actuaciones de todas las Consejerías implicadas en la ejecución de las políticas de empleo. La labor de coordinación se extiende también a la colaboración de otras administraciones y entidades.

La II Estrategia se estructura en cuatro planes y son el Plan de Empleo, el Plan de Formación Profesional, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, y el Plan de Igualdad y Conciliación. El Plan de Empleo se dirige a fomentar el empleo por cuenta ajena y por cuenta propia, la mejora de la cualificación para el empleo, la intermediación y orientación laboral a trabajadores y empresas. Establece unos colectivos prioritarios como son jóvenes, mayores de 45 años y parados de larga duración. También atiende a colectivos que el texto denomina como *“colectivos que requieren atención diferenciada”* y son mujeres, personas con discapacidad, personas en riesgo de exclusión, empleados por cuenta propia, emigrantes retornados y trabajadores en situaciones de dificultad procedentes de sectores estratégicos. En cuanto a la tipología de contratación se pretende incentivar la contratación ordinaria y a tiempo completo. También los contratos temporales

de prácticas, interinidad, relevo, sustitución de horas extras, ampliación de jornada en el sector de ayuda a domicilio y de perceptores de Renta Garantizada de Ciudadanía.

La II Estrategia extiende sus objetivos, como ya se ha comentado, a los planes de formación, de prevención de riesgos y de igualdad y conciliación. Debido al objeto de este TFG, se limitará el estudio al Plan de Empleo.

A continuación, se desarrollan los puntos concretos de las bonificaciones estatales sobre cuotas de la Seguridad Social y subvenciones en el ámbito de la Junta de Castilla y León por la realización de contratos de trabajo bajo las condiciones que se exigen para cada caso.

III. BONIFICACIONES Y REDUCCIONES EN LAS COTIZACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

En la actualidad, el Ministerio de Trabajo a través del Servicio Público de Empleo Estatal y de la Tesorería General de la Seguridad Social ha establecido bonificaciones y reducciones sobre las cuotas de cotización de los trabajadores.

Son varias las normas que ofrecen bonificaciones y reducciones. A fecha de elaboración de este TFG son las que se citan en la página 11.

Todas ellas minoran el importe a pagar en concepto de cuotas empresariales a la Seguridad Social. Pueden ser un porcentaje sobre la base de cotización o una cantidad fija independientemente de la base de cotización.

En el momento de dar de alta al trabajador mediante el Sistema Red de la Seguridad Social, el empresario o el autorizado de Red, deberá especificar las peculiaridades que presenta el trabajador y la modalidad de contrato de trabajo elegida, para así obtener como resultado un alta con bonificación o sin ella.

A título de ejemplo podríamos citar un alta de un trabajador mayor de 45 años, discapacitado, inscrito como desempleado en la oficina del SPEE, y que causa alta mediante contrato indefinido a jornada completa. Cumpliendo estos requisitos junto con otros que detallaremos más adelante, informaremos de la modalidad de contrato, y marcaremos la opción de condición de desempleado y grado de discapacidad. En ese momento obtendremos el documento TA2 de alta y el documento IDC en el que se detallarán las características del alta que acabamos de tramitar y las peculiaridades de cotización en la que aparecerá una bonificación de 475,00.-€ durante toda la vigencia del contrato.

Lo expuesto es solo un ejemplo de la amplia casuística que se puede dar en la contratación de trabajadores. A continuación, detallaré las distintas bonificaciones que se encuentran actualmente vigentes.

Hago una mención previa a que, en el momento en que se realizó este trabajo coincidiendo con la aprobación del Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, publicado el 29 de diciembre de 2018, se eliminó el contrato de emprendedores orientado a desempleados de dos colectivos concretos; los menores de treinta años y los mayores de cuarenta y cinco.

1. PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Es el colectivo más favorecido en cuanto a importes se refiere. Se trata de unas ayudas que siguen vigentes desde 2006, año en que se aprobó la Ley 43/2006. No es habitual que una Ley de este tipo permanezca vigente durante tanto tiempo.

Para acceder a las bonificaciones, la persona que pretendamos contratar deberá estar inscrita en el desempleo. Este requisito es común a la mayoría de las bonificaciones propuestas.

Otra ventaja importante es que la ayuda perdurará mientras lo haga el contrato de trabajo. Apenas existen bonificaciones como la descrita en este punto en el sentido de la duración de las mismas. La mayoría tienen una duración limitada en el tiempo y más concretamente de tres años, pero en este caso, el legislador ha establecido quizá por la enorme labor social que se consigue, mantener durante toda la vigencia del contrato la bonificación.

Los colectivos e importes son los que se presentan a continuación:

Personas con discapacidad	Modalidad de contrato y colectivo		Cuantía anual de la bonificación				Duración	Vigencia de la medida	Normativa
			Discapacidad		Discapacidad severa				
Contrato Indefinido y Conversión de contratos temporales de fomento del empleo, así como de contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje en las empresas ordinarias. Inscritos como demandantes de empleo			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Contrato Indefinido: durante la vigencia del contrato Conversión: durante la vigencia del contrato	Indefinida	Ley 43/2006
			4.500 €	5.350 €	5.100 €	5.950 €			
	Menores de 45 años	5.700 €		6.300 €					
	Mayores de 45 años								
Contrato temporal de fomento del empleo. Inscritos como demandantes de empleo			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Durante la vigencia del contrato	Indefinida	Ley 43/2006
			3.500 €	4.100 €	4.100 €	4.700 €			
	Menores de 45 años	4.100 €		5.300 €					
	Mayores de 45 años								

Fuente Servicio Público de Empleo Estatal

Personas con discapacidad	Modalidad de contrato y colectivo		Cuantía anual de la bonificación		Duración	Vigencia de la medida	Normativa
	Contratos de interinidad con desempleados con discapacitados para sustituir a trabajadores con discapacidad en situación de incapacidad temporal		Bonificación de las cuotas empresariales por todos los conceptos		Durante la vigencia del contrato	Indefinida	Ley 45/2002
			100%				
Contratos formativos			Reducción de las cuotas del empresario según la plantilla de la empresa		Durante la vigencia del contrato	Indefinida	Ley 3/2012
			<250 trabajadores	>250 trabajadores			
	100%	75%					
	Será bonificación en el supuesto de trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil						
	En Prácticas y para la Formación y el Aprendizaje si no se ha optado por la reducción de la Ley 3/2012		Reducción de la cuota empresarial por contingencias comunes		50%		RDLegislativo 2/2015 (E.T.)

Fuente Servicio Público de Empleo Estatal

Centros Especiales de empleo

Es interesante apuntar la existencia de los **centros especiales de empleo**, regulados en el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido como *“aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario”*.

En los centros especiales de empleo, al menos el 70% de su plantilla tienen una discapacidad igual o superior al 33%. La forma jurídica del empresario que pretenda desarrollar su actividad mediante un centro especial de empleo será la que libremente elija. Podrá realizar la actividad como persona física, sociedad limitada, etc. Será posteriormente cuando cumpla los requisitos específicos cuando deba presentar la solicitud ante la Junta de Castilla y León para ser calificado como un CEE.

Tanto para acceder a cualquier tipo de ayuda, como para su posterior continuidad, los CEE deben cumplir los requisitos exigidos en el R.D. 2273/1985, de 4 de diciembre (Reglamento de los Centros Especiales de Empleo) y en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre (Ley General de Subvenciones).

La importancia de los centros especiales de empleo es de destacar. Según fuentes del Ministerio de Trabajo, representan un 10% del PIB y el 12,5% del empleo en España.

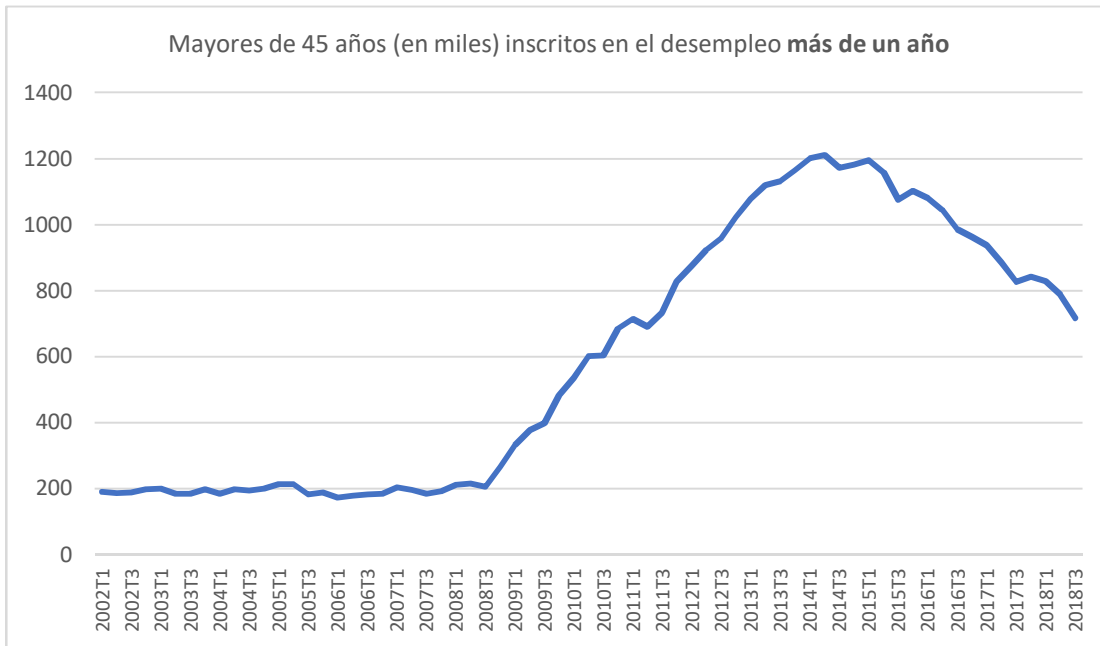
En cuanto a las principales características en materia de ayudas de las que se benefician estarían al inicio de la contratación de cada trabajador, con un importe de 12.020,24.-€ o de 9.015,18.-€ en función a si el centro especial de empleo supera el 90% o no el porcentaje de trabajadores con discapacidad.

Las ayudas al mantenimiento de estos empleos se benefician de un mayor importe ya que mientras dure la relación laboral gozarán de una bonificación del 100% de todas las contingencias. Además, se subvencionará el salario de cada trabajador con un importe equivalente al 50% del Salario Mínimo Interprofesional existente en cada momento, dato este muy importante a partir de este año 2019 por el incremento que ha experimentado.

2. MAYORES DE 45 AÑOS

La crisis que se inició en 2008 afectó de manera importante también al colectivo de mayores de 45 años. En el siguiente gráfico generado a partir de los datos obtenidos de la encuesta de población activa (EPA) se observa que con anterioridad al año 2008 el número

de desempleados mayores de 45 años inscritos en el desempleo durante más de un año se mantuvo estable en torno a la cifra de los doscientos mil. Entre 2009 y 2014 esta cifra experimentó un incremento de un millón de desempleados.



Elaboración propia a partir de datos de la EPA.

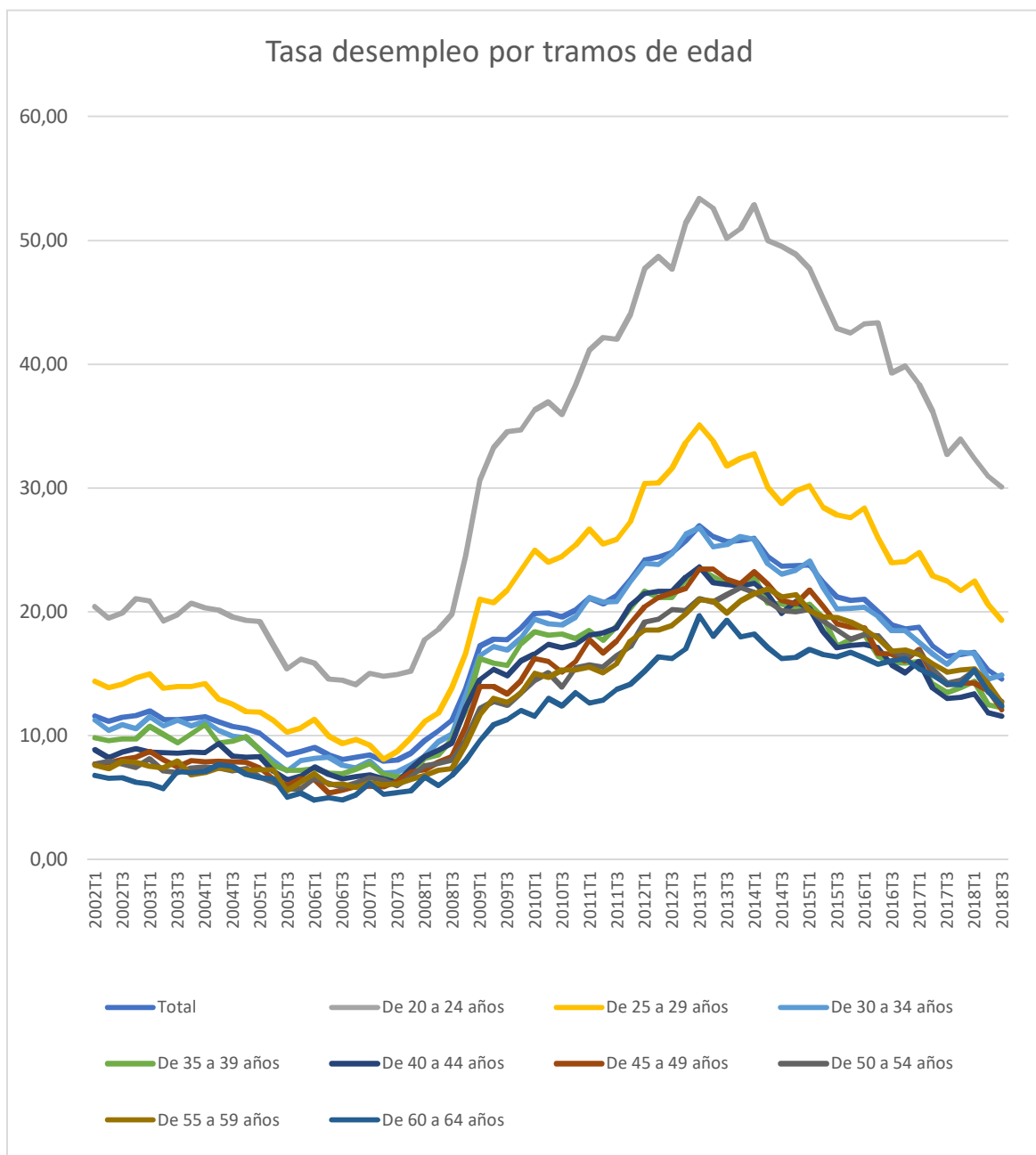
He querido destacar este dato porque, aunque el incremento del desempleo durante ese periodo fue general en todas las franjas de edad, con anterioridad y en el colectivo concreto de parados de larga duración mayores de 45 años no se había producido un hecho como este.

Las bonificaciones que se proponían hasta la aprobación del Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para fomentar la contratación de personas mayores de 45 años, eran las recogidas en la Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. En el mes de octubre de 2018 la tasa de desempleo se situó por debajo del 15%, condición necesaria para dejar de aplicar las bonificaciones recogidas en la Ley 3/2012. Desde ese momento las contrataciones con desempleados mayores de 45 años no cuentan con bonificación alguna salvo en los casos de discapacitados y el caso concreto de los mayores de 52 años beneficiarios de los subsidios del Artículo 274 del R.D. Legislativo 8/2015. Este último supuesto lo encontramos en 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. Estos trabajadores, que se acogen voluntariamente a este programa, pueden compatibilizar los subsidios por desempleo con el trabajo por cuenta ajena en aplicación de lo previsto en el párrafo primero del apartado 4 del art. 228 del Texto Refundido de la Ley de la Seguridad Social. El problema de esta normativa es que debe ser conocida tanto por la empresa como por la persona

desempleada, y en la práctica este hecho hace que apenas se utilicen supuestos tan específicos. Es necesario, por tanto, simplificar y facilitar el acceso a la información.

3. MENORES DE 30 AÑOS

El colectivo de los menores de 30 años presenta especiales dificultades a la hora de encontrar trabajo. A partir de los datos obtenidos de la EPA se observa que la franja de edad que va de los 20 a 24 años presenta tasas de desempleo que duplican la media del mercado laboral. Durante los años 2013 y 2014 llegó a superar el 50% de desempleo. Esta situación se reduce en el tramo de edad que va de los 25 a los 29, situándose habitualmente entre un 5% y un 10% por encima de la media.



Elaboración propia a partir de datos EPA

Debido a las altas tasas de desempleo que presenta este colectivo es uno de los que ha sido destinataria preferente de bonificaciones. Encontramos ayudas a la contratación de menores de 30 años o de 25 años en gran número de disposiciones legales citadas en este TFG. Aun así, no se han conseguido atenuar los efectos de los ciclos económicos sobre su elevada tasa de desempleo.

En la actualidad para menores de 25 años existe la reducción del 100% sobre todas las contingencias tanto de la empresa como del trabajador, en la modalidad de contrato para la formación y el aprendizaje según la Ley 3/2012.

Esta modalidad está orientada a aquellos jóvenes que no tienen la cualificación para formalizar un contrato en prácticas, con una duración de entre uno y tres años.

La jornada de trabajo y formación se repartirá en un 75% - 25% respectivamente durante el primer año, y 85% - 15% durante el segundo y tercer año.

El Real Decreto-Ley 28/2018 de 28 de diciembre derogó determinados artículos de 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. Concretamente:

- Eliminó la bonificación por la contratación de menores de 30 años inscritos como desempleados contratados por empresas de menos de 50 trabajadores.
- Contrato a tiempo parcial con vinculación formativa. Se deroga el artículo 9, de la Ley 11/2013.
- Contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos. Derogan el artículo 10, de la Ley 11/2013.
- Incentivos a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven. Se deroga el artículo 11, de la Ley 11/2013.
- Primer empleo joven. Se deroga el artículo 12, de la Ley 11/2013.
- Incentivos a los contratos en prácticas. Derogan la reducción del 50% en los seguros sociales que se recogía en el artículo 13, de la Ley 11/2013.

4. CONVERSIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS.

La Encuesta de Población Activa, de diciembre de 2018 facilitaba el siguiente dato: A 31 de diciembre se habían formalizado 22.294.204 contratos en toda España. De ellos, 1.446.936 fueron indefinidos, 20.009.280 fueron temporales en sus diversas modalidades y, por último, 837.988 fueron conversiones de temporales en indefinidos. Solo un 4,2% de los contratos temporales se convirtieron en indefinidos.

De los veinte millones de contratos temporales dos modalidades suman dieciocho millones. Son la modalidad de circunstancias de la producción y el de obra o servicio

determinado. Del total de las conversiones en indefinido, casi 194.000 lo fueron a instancia de las actuaciones de Inspección de Trabajo al detectar contratos temporales formalizados en fraude de ley. Dentro del Plan Director por un Trabajo Digno, el Ministerio de Trabajo puso en marcha en 2018 un plan contra la contratación temporal fraudulenta. La actuación consistió en el envío de cartas dirigidas a las empresas en las que se les informaba de una futura revisión de contratos temporales compatibles con una situación de irregularidad. Con esta medida las empresas convirtieron en indefinidos 61.445 contratos. El resto hasta los 194.000 lo fueron como consecuencia de la actuación habitual y directa de la Inspección de Trabajo.

La Ley 3/2012 recoge las actuales bonificaciones por la conversión de determinados contratos temporales en indefinidos. Estos contratos temporales son los de prácticas, de relevo, de sustitución por jubilación y para la formación y el aprendizaje.

El Real Decreto Ley 8/2019 de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, establece en su artículo 7 bonificaciones por la conversión de contratos temporales agrarios en indefinidos o en fijos discontinuos. Una de las condiciones para acceder a la bonificación es mantener el nivel de empleo alcanzado con la conversión durante los tres años siguientes.

De manera resumida las bonificaciones y reducciones por conversión de contratos temporales en indefinidos son las siguientes:

	Modalidad de contrato y colectivo		Bonificación o Reducción		Duración	Vigencia de la medida	Normativa		
			Hombres	Mujeres					
Conversión de contratos en indefinidoen prácticas	solamente en empresas de menos de 50 trabajadores	500€/año Bonificación	700€/año Bonificación	3 años	Indefinida	Ley 3/2012	
		... de relevo							
		... sustitución por jubilación							
		... Para la formación y el aprendizaje	1.500 €/año Reducción	1.800 €/año Reducción					
	Conversión de contratos temporales agrarios	Grupo 1 de cotización con base de cotización mensual inferior a 1800€	480 €/año Bonificación	640 €/año Bonificación	2 años	Hasta el 1 de enero de 2020	Real Decreto Ley 8/2019	
			Grupo 1 de cotización que coticen por jornadas reales con base de cotización diaria inferior a 81€	2 €/día Bonificación	2,66 €/día Bonificación				
Grupo de cotización entre el 2 y el 11 con base de cotización mensual inferior a 1.800 € o con base de cotización diaria inferior a 81 €			Cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no supere 88,15 €/mes o 4,01€/jornada real trabajada (Bonificación)	Cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no supere 58,77 €/mes o 2,68 €/jornada real trabajada (Bonificación)					

Elaboración propia a partir de datos facilitados por el SPEE

5. TRABAJADORES PARADOS DE LARGA DURACIÓN.

El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, BOE de 12 de marzo de 2019, en su artículo 7 incluye también una bonificación para los parados de larga duración, aquellos que lleven inscritos como desempleados al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación. La medida consiste en una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social por importe de 108€ al mes en el caso de hombres y de 125€ en el de las mujeres. Para la aplicación de dicha bonificación, se establece que se deberá mantener el contrato al menos 3 años.

6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR.

La normativa para facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar se define fundamentalmente a partir de dos leyes:

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con anterioridad, el Real Decreto Ley 11/1998, de 4 de septiembre, recogía la bonificación de las cuotas a la Seguridad Social tanto de las trabajadoras que disfrutaban de los descansos de maternidad como de los trabajadores contratados para suplirlas durante esos periodos. Esta medida que persiste en la actualidad, supone incentivar la contratación de nuevos trabajadores durante los periodos de descanso de maternidad, adopción, acogimiento, paternidad o riesgo durante el embarazo ya que eliminan los costes de Seguridad Social y la única carga es el salario de la nueva contratación. De esta manera no se producen sobrecargas de trabajo en el resto del personal de la plantilla durante estos periodos, se fomenta la contratación de interinos y también se fomenta el mantenimiento del empleo fijo de las trabajadoras que disfrutaban el descanso de maternidad.

Otra interesante medida de fomento de empleo, recogida en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (ET), es la contratación de interinos para suplir las excedencias por cuidado de familiares. La contratación debe realizarse con perceptores de prestación de desempleo y no solo inscritos en el SPEE. En este caso la ayuda consiste en una bonificación sobre contingencias comunes de un 95%, 60% y 50% durante el primer, segundo y tercer año respectivamente.

Para finalizar, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, publicada en el BOE de 29 de diciembre de 2004, establece en su artículo 21 una bonificación del 100% sobre contingencias comunes para el caso de contrataciones para sustituir temporalmente a víctimas de la violencia de género que suspendan su contrato de trabajo.

Como define esta Ley en su artículo 1.3 *“La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad”*.

Este tipo de contrataciones pretende mantener el vínculo entre la empresa y la víctima para una vez superada la situación poder volver a incorporarse a su puesto de trabajo. Durante su ausencia, la contratación mediante la modalidad de interinidad de un/a trabajador/a desempleado/a estará bonificada con el 100% de las cuotas por contingencias comunes.

Conciliación de la vida personal, laboral y familiar	Modalidad de contrato y colectivo	Cuantía			Duración	Normativa
		1er año	2º año	3er año		
Contratos de interinidad para sustituir...	...trabajadores en situación de excedencia por cuidado de familiares <small>Se celebrará con beneficiarios de prestaciones por desempleo</small>	Reducción de la cuota por contingencias comunes:			Mientras dure la excedencia	Real Decreto Legislativo 2/2015 (ET)
		95%	60%	50%		
	... a trabajadores durante los periodos de descanso por maternidad, adopción acogimiento, paternidad o riesgo durante el embarazo o la lactancia <small>Inscritos como demandantes de empleo</small>	Bonificación de la cuota empresarial incluidas contingencias profesionales y recaudación conjunta tanto del trabajador sustituido como del interino			Mientras dure la situación	Real Decreto Ley 11/1998 y Ley 12/2001
		100%				
	... a trabajadores víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato ejercitando su derecho a la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo	Bonificación de la cuota empresarial incluidas contingencias comunes			Mientras dure la situación. En caso de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo la duración máxima será de 6 meses	Ley Orgánica 1/2004
		100%				

Fuente servicio público de empleo estatal.

7. MANTENIMIENTO DEL EMPLEO.

Este apartado se refiere al mantenimiento de puestos de trabajo ya existentes en la empresa.

La principal medida es la prolongación de la actividad de los trabajadores más allá de la edad que les correspondería para acceder a su jubilación ordinaria. Recogida en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, establece en su artículo 152 que las empresas cuyos trabajadores pertenezcan a alguno de los colectivos que se describen a continuación podrán aplicar una reducción de cuotas a la Seguridad Social en un 100%. Deberán encontrarse en alguna de las dos siguientes situaciones:

a) Sesenta y cinco años de edad y treinta y seis años y nueve meses de cotización para el año 2019.

b) Sesenta y cinco años y ocho meses para los que no alcancen en 2019 los treinta y seis años y nueve meses de cotización efectiva.

El ahorro que obtiene la empresa es importante porque habitualmente los trabajadores de más edad son los que tienen cotizaciones más altas. También es interesante para el INSS porque al continuar el trabajador dado de alta se evita el gasto de su pensión de jubilación. Por último, el trabajador obtendrá un incremento del 4% sobre su base reguladora por cada año que prolongue su cotización.

Otra medida es la prolongación del periodo de actividad de fijos discontinuos en actividades encuadradas en los sectores de turismo, así como las de comercio y hostelería, siempre que se encuentren vinculados a dicho sector del turismo y que generen actividad productiva en los meses de febrero, marzo y noviembre de cada año. Durante el año 2019 podrán aplicar una bonificación del 50% por contingencias comunes, desempleo, Fogasa y formación profesional exclusivamente durante estos tres meses sobre los fijos discontinuos que se prolongue su alta. La norma que rige esta ayuda es Real Decreto Ley 8/2019 en su artículo 9.

8. TRABAJADORES PROCEDENTES DE ETT.

El contrato de puesta a disposición es el celebrado entre la ETT y las empresas usuarias teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria. La Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, publicada en el BOE el 2 de junio de 1994 ha experimentado modificaciones en

el tiempo. Una de las características de esta ley es que permite formalizar contratos bajo los mismos supuestos y condiciones en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, publicada el 7 de julio de 2012, favorece la contratación indefinida para aquellos casos que tuvieron un contrato para la formación y el aprendizaje con la ETT y pasan sin solución de continuidad a la empresa usuaria mediante un contrato indefinido. La ayuda económica asciende durante tres años a 1.500€ al año en caso de ser hombre o de 1.800€ en caso de ser mujer.

9. RESTO DE COLECTIVOS.

En este apartado enumeran un conjunto de bonificaciones y reducciones de cuotas que tratan de acercar al mercado laboral a otros colectivos que también tienen especiales dificultades. Vienen recogidas en el artículo 2 de la Ley 43/2006. Se trataría de los siguientes:

- Víctimas de la trata de seres humanos.
 - Indefinido: 1.500€ durante dos años.
 - Temporal: 600€ durante dos años.
- Víctimas de la violencia de género; La ejercida contra cualquier persona o grupo de personas sobre la base de su orientación o identidad sexual, sexo o género que impacta de manera negativa en su identidad y bienestar social, físico, psicológico o económico.
 - Indefinido y conversión: 1.500€ durante cuatro años.
 - Temporal: 600€ durante la vigencia del contrato.
- Víctimas de terrorismo.
 - Indefinido y conversión: 1.500€ durante cuatro años.
 - Temporal: 600€ durante la vigencia del contrato.
- Víctimas de la violencia doméstica; la ejercida en el terreno de la convivencia, por parte de uno de los miembros contra otro, contra algunos de los demás o contra todos ellos.
 - Indefinido y conversión: 850€ durante cuatro años.
 - Temporal: 600€ durante la vigencia del contrato.
- Penados en instituciones penitenciarias y menores en centros de internamiento:
 - 65% en los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial, durante toda la vigencia del contrato.

- Trabajadores en situación de exclusión social. Serían los que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:
 - Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.
 - Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:
 - Falta del periodo exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.
 - Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
 - Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
 - Personas con problemas de drogadicción u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.
 - Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, así como liberados condicionales y ex reclusos.
 - Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.
 - Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
 - Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

Para estos colectivos encontraríamos las siguientes bonificaciones dentro de la vigente Ley 43/2006:

- Indefinidos: 600€ durante cuatro años.
- Temporales: 500€ durante la vigencia del contrato.
- Conversiones: 650€ durante cuatro años.

10. TRABAJADORES AUTÓNOMOS

La normativa que afecta a los trabajadores por cuenta propia o autónomos ha venido experimentando una continua evolución. La principal normativa que les afecta actualmente es:

- Real Decreto 20/ 2012 de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. BOE de 14 de julio de 2012.
- Real Decreto Ley 4/2013 de 22 de febrero de medidas de apoyo al emprendedor y estímulo del crecimiento y la creación de empleo. BOE de 23 de febrero de 2013.
- Ley de apoyo a los Emprendedores y su internacionalización, Ley 14/2013 de 27 de septiembre. BOE de 28 de septiembre de 2013.
- Ley de Fomento del Trabajo Autónomo y la Economía Social. Ley 31/2015 de 9 de septiembre de 2015. BOE de 10 de septiembre de 2015.
- Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo. BOE de 25 de octubre de 2017.
- Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo. BOE del 29 de diciembre de 2018.

El Real Decreto Ley 4/2013 supuso un avance en materia laboral. Se trata de la medida que consiste en reducir a 50€ mensuales las cuotas de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos. Con anterioridad a la aprobación de este Real Decreto Ley 4/2013, no se había implantado una medida de este tipo.

Para el año 2019 la Orden TMS/83/2019 deja establecida la ayuda de la siguiente manera:

- Primeros 12 meses: en 2019, 60 euros de cuota mínima por contingencias comunes o un 80% de bonificación en caso de cotizar por bases superiores a la mínima establecida (944,40 euros).
- Meses 12 al 18: 50% de reducción de la cuota mínima por contingencias comunes durante el segundo semestre. La cuota asciende a 141,65 euros mensuales.
- Meses 18 al 24: 30% de reducción de la cuota mínima por contingencias comunes durante el siguiente semestre. La cuota asciende a 198,31 euros.
- Meses 24 al 36: 30% de bonificación de la cuota mínima por contingencias comunes únicamente para nuevos autónomos menores de 30 años y autónomas menores de 35 años. La cuota asciende a 198,31 euros.

Encontramos algunas especialidades como el caso de municipios menores de 5.000 habitantes donde las bonificaciones serán:

- Primeros 24 meses: en 2019, sesenta euros de cuota mínima por contingencias comunes o un 80% de bonificación en caso de cotizar por bases superiores a la mínima establecida (944,40 euros).
- Meses 24 al 36: 30% de bonificación de la cuota mínima por contingencias comunes únicamente para nuevos autónomos menores de 30 años y autónomas menores de 35 años. La cuota asciende a 198,31 euros.

En caso de autónomos con discapacidad, víctimas de violencia de género o víctimas de terrorismo:

- Primeros 24 meses: en 2019, sesenta euros de cuota por contingencias comunes o un 80% de bonificación en caso de cotizar por bases superiores a la mínima establecida (944,40 euros).
- Meses 24 al 36: 50% de bonificación de la cuota mínima por contingencias comunes hasta completar un periodo máximo de cinco años desde la fecha de alta. La cuota a pagar es de 141,65 euros.

Familiares colaboradores de autónomos:

- Primeros 18 meses: en 2019, cincuenta por ciento de bonificación de cuota por contingencias comunes.
- Meses 18 al 24: 25% de bonificación de la cuota mínima por contingencias comunes.

Otros supuestos:

- Reducción de cuotas a favor de determinados familiares del titular de la explotación agraria.
- Trabajadores autónomos durante el descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.
- Trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos.

IV. SUBVENCIONES EN EL ÁMBITO AUTONÓMICO. JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN.

La Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, publicada en el BOE del 1 de diciembre de 2007, establece en su Artículo 16. Principios rectores de las políticas públicas.

“4. El fomento del diálogo social como factor de cohesión social y progreso económico, reconociendo el papel de los sindicatos y organizaciones empresariales como representantes de los intereses económicos y sociales que les son propios, a través de los marcos institucionales permanentes de encuentro entre la Junta de Castilla y León y dichos agentes sociales. Para ello podrá regularse un Consejo del Diálogo Social en Castilla y León.”

Fruto del diálogo social entre Sindicatos y Patronal, y con la intervención del Gobierno Regional, han sido aprobados, a través del Consejo de Dialogo Social que ellos conforman, los sucesivos planes de fomento de empleo.

El último Plan Anual de Políticas de Empleo fue firmado el pasado 30 de enero de 2019, por D. Juan Vicente Herrera Campo, Presidente de la Junta de Castilla y León, y los miembros del Consejo del Diálogo Social, D. Vicente Andrés Granado, Secretario General de CC.OO. de Castilla y León, D. Faustino Temprano Vergara, Secretario General de UGT de Castilla y León y D. Santiago Aparicio Jiménez, Presidente de CECAL

El Plan Anual de Políticas de Empleo para 2019, presenta seis bloques de medidas:

I.- Medidas destinadas a la incorporación, mantenimiento en la vida laboral y protección a desempleados, trabajadores y empresas en crisis.

II.- Medidas personalizadas de inserción laboral.

III.- Medidas destinadas a mejorar la cualificación de los trabajadores.

IV.- Medidas destinadas a la prevención de riesgos laborales.

V.- Medidas para el fomento de la igualdad de oportunidades y conciliación en el empleo.

VI.- Otras medidas contenidas en la II Estrategia Integrada.

Del estudio del Plan, y con el objetivo de mostrar los aspectos prácticos para las empresas, presento las subvenciones vigentes en este momento.

1. SUBVENCIONES AL EMPLEO POR CUENTA AJENA

1.1. Subvenciones dirigidas al fomento de determinados contratos temporales y de la ampliación de jornada (2019)

Encontramos la información completa en la Orden EMP/290/2019, de 21 de marzo, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones dirigidas a fomentar la contratación temporal y la ampliación de la jornada en el sector de ayuda a domicilio, BOCyL 03 de abril de 2019, y en la Resolución de 25 de abril de 2019, del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, BOCyL de 08 de mayo de 2019.

Se presentan a continuación los aspectos fundamentales.

PROGRAMA I: Fomento de los contratos en prácticas

PROGRAMA II: Fomento de contratos temporales con cláusula específica de interinidad para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar

PROGRAMA III: Fomento de la contratación por sustitución de horas extraordinarias y reordenación del tiempo de trabajo

PROGRAMA IV: Fomento de contratos temporales con cláusula específica de relevo

PROGRAMA I: Fomento de los contratos en prácticas

Superados los seis primeros meses de contrato en prácticas las empresas podrán solicitar una subvención mínima por importe de 1.500.-€ que podrán incrementarse entre 500.-€ y 1.500.-€ más dependiendo de si el contrato se ha formalizado con menores de 35 años, mayores de 45 años, mujeres, mujeres menores de 35 años que sean víctimas de violencia de género, y parados de larga duración.

Las empresas deberán tener menos de 100 trabajadores y los contratos estar formalizados a jornada completa.

El plazo de presentación es de dos meses una vez cumplidos los 6, y en ningún caso más allá del 15 de octubre 2019.

PROGRAMA II: Fomento de contratos temporales con cláusula específica de interinidad para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar

El objetivo del programa II es fomentar la contratación de personas desempleadas, para sustituir a trabajadores por cuenta ajena que prestan servicios en

centros de trabajo de Castilla y León, que se encuentren en alguna de las situaciones siguientes:

Suspensión del contrato de trabajo por situación de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, acumulación del permiso de lactancia, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple.

Reducción de jornada laboral o excedencia por cuidado de hijo o familiar, en los supuestos establecidos en el Art. 37.6 y 46.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

El contrato deberá formalizarse obligatoriamente con cláusula de interinidad, preferentemente a jornada completa, o ser reducida en los casos de guarda legal, pero con un mínimo del 50% de una jornada completa equivalente.

El contrato tendrá una duración mínima de 90 días y máxima de 270 días.

El importe de la subvención partirá de los 1.000.-€ para una jornada completa, y se incrementará en 200.-€ cuando se contrate a mayores de 45 años, o parados de larga duración o en riesgo de exclusión social. En caso de la persona contratada sea mujer, la subvención se incrementará en 500.-€

El plazo de presentación de solicitudes es el mismo de otras líneas; Dos meses desde la formalización del contrato y máximo del 15 de octubre de 2019.

PROGRAMA III: Fomento de la contratación por sustitución de horas extraordinarias y reordenación del tiempo de trabajo

Esta subvención se hace más interesante a raíz de la obligación de extender el control horario al total de la plantilla impuesto por la modificación del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores según el Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo.

La subvención pretende fomentar la formalización de nuevos contratos a tiempo completo para la sustitución de las horas extraordinarias que se hayan realizado el año inmediatamente anterior a la fecha de inicio del contrato y para la reordenación del tiempo de trabajo. Se trata de fomentar un tipo de contrato temporal, no necesariamente indefinido.

El procedimiento de solicitud presenta algunas peculiaridades que paso a describir a continuación.

Para la sustitución de las horas extras es necesario que, con carácter previo a la formalización del nuevo contrato, se disponga de uno de los dos siguientes documentos:

Acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores que acredite la necesidad de realizar un incremento de la jornada ordinaria productiva, optándose por la realización de nuevas contrataciones en lugar de la realización de las horas extraordinarias.

Declaración jurada del representante de la empresa de que las horas extraordinarias reflejadas (la totalidad o parte de las mismas) van a ser sustituidas por los nuevos contratos.

La cuantía será de 1.500.-€ que podrá incrementarse en las según los siguientes supuestos:

- +500.-€ para mayores de 45 años, parados de larga duración, riesgo de exclusión social.
- +500.-€ si es mujer.
- +500.-€ si es menor de 35 años.
- +1.000.-€ si es víctima de violencia de género.

PROGRAMA IV: Fomento de contratos temporales con cláusula específica de relevo

La Junta de Castilla y León sigue apostando por la formalización de contratos de relevo vinculados a jubilaciones parciales. Como se comentaba en otra parte de este TFG, el beneficio alcanza a múltiples partes de la sociedad como son el propio trabajador desempleado que encuentra un empleo, la empresa que garantiza con menores costes y de manera progresiva la regeneración de su plantilla, el Estado que hace frente de manera temporal a pensiones más reducidas al pagar solo parte de la jubilación, el Estado también que consigue cotizaciones del relevista y el jubilado parcial, el Estado de nuevo al no pagar subsidio o prestación de desempleo por el trabajador relevista, y por último el propio jubilado parcial que disfruta de más tiempo libre y mantiene su nivel de ingresos.

La convocatoria establece los siguientes requisitos:

Las empresas solicitantes deberán tener menos de 100 trabajadores de alta en la fecha de inicio del hecho subvencionable.

El contrato debe formalizarse en la modalidad de contrato temporal con cláusula específica de relevo. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

Se subvencionarán los contratos temporales con cláusula específica de relevo una vez transcurrido un período mínimo de 6 meses desde la fecha de inicio de los mismos.

En la misma convocatoria no se concederá más de una subvención por el mismo trabajador.

Los contratos temporales con cláusula específica de relevo se formalizarán con personas menores de 35 años de edad, desempleados e inscritos como tales en el Servicio Público de Empleo en la fecha de inicio del contrato.

El importe de la subvención parte de los 2.500.-€ que podrán incrementarse bajo supuestos específicos.

Estas subvenciones serán incompatibles con otras subvenciones para la misma finalidad otorgadas por cualquier Administración Pública o por otros entes públicos o privados, nacionales o internacionales. Asimismo, las subvenciones reguladas en los Programas I, II, III y IV serán incompatibles entre sí.

1.2 Subvenciones, cofinanciadas por la Iniciativa de Empleo Juvenil y el Fondo Social Europeo, para el fomento de empleo estable por cuenta ajena de los jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil (2019)

El objeto de esta subvención es fomentar el empleo estable por cuenta ajena de los jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, en la Comunidad de Castilla y León. Toda la información la encontramos en la Orden de Empleo /454/2017 de 9 de junio, BOCYL de 16/06/2017, y en la Resolución de 8/4/2019 del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, BOCYL 25/04/2019.

La cuantía es de 8.000.-€ que se incrementará en 500.-€ en caso de ser mujer. Esta subvención trata de fomentar la contratación de personas en la franja de edad con más altas tasas de desempleo. Los requisitos son:

Formalizar contratos indefinidos ordinarios o indefinidos con cláusulas específicas de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, en centros de trabajo de Castilla y León, con personas que cumplan los requisitos para poder ser destinatarios de dichas contrataciones. Se subvencionarán los contratos formalizados para prestar servicios en centros de trabajo de Castilla y León, siempre que la jornada de trabajo pactada sea completa, o en el caso de empresas, entidades o trabajadores por cuenta propia (autónomos personas físicas), que a su fecha de inicio tengan menos de 10 trabajadores, igual o superior al 75% de la jornada ordinaria. No se subvencionarán los contratos indefinidos realizados con cualquier otra cláusula específica.

La contratación deberá formalizarse con personas que en la fecha de inicio de la misma estén inscritas como beneficiarias en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Serán subvencionables las contrataciones cuya fecha de inicio haya tenido lugar entre los días 1 de octubre de 2018 y el 30 de septiembre de 2019, ambos inclusive.

Las empresas, entidades solicitantes o los trabajadores por cuenta propia (autónomos personas físicas), deberán tener menos de 100 trabajadores de alta en la fecha de inicio de la contratación por la que se solicita la subvención.

Garantía Juvenil es una iniciativa europea dirigida a jóvenes no ocupados ni integrados en sistemas de educación o de formación, para facilitar su acceso al mercado de trabajo. Está enfocada a que todos los jóvenes no ocupados ni integrados en los sistemas de educación o formación, puedan recibir una oferta de empleo, educación o formación, incluida la formación de aprendiz o periodo de prácticas, tras acabar la educación formal o quedar desempleados. La recomendación europea que estableció el programa, requiere que cada joven pueda recibir una oferta en un periodo de cuatro meses a partir de su inscripción.

A tal fin se crea el Sistema Nacional de Garantía Juvenil como un fichero en el que las personas jóvenes, inscritas con carácter voluntario, pasan a constituir una lista única de demanda a disposición de las entidades responsables de proponer las ofertas concretas.

1.3 Subvenciones, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, dirigidas al fomento del empleo estable por cuenta ajena (2019)

Cuatro son los programas que componen esta la línea de subvenciones ofrecidas por la JCYL.

Programa I: Fomento de la contratación indefinida ordinaria.

Programa II: Fomento de la contratación indefinida ordinaria del primer trabajador por parte de trabajadores por cuenta propia.

Programa III: Fomento de la transformación de determinados contratos temporales en indefinidos.

1.3.1 Programa I: Fomento de la contratación indefinida ordinaria.

La cuantía de partida es de 4.000.-€ que puede incrementarse si el trabajador pertenece a alguno de los siguientes colectivos:

- 3.000.-€ si es mayor de 55 años.
- 1.500.-€ si es mujer.
- 1.500.-€ si es menor de 35 años.
- Otros colectivos: entre 500.-€ y 1.500.-€ dependiendo de otras condiciones.

Los requisitos básicos son:

Las empresas, entidades o trabajadores por cuenta propia solicitantes deberán tener menos de 100 trabajadores de alta en la fecha de inicio de la contratación, transformación contractual o ampliación de jornada por la que se solicita la subvención.

Asimismo, el índice de temporalidad de las empresas, entidades o trabajadores por cuenta propia solicitantes ha de ser inferior al 20% en la fecha de inicio de la contratación por la que se solicita la subvención.

El cumplimiento del índice de temporalidad no se exigirá a las empresas, cuya plantilla sea inferior a 10 trabajadores.

La contratación deberá formalizarse con personas que en la fecha de inicio de la misma se hallen desempleadas e inscritas como tales en el Servicio Público de Empleo.

1.3.2 Programa II: Fomento de la contratación indefinida ordinaria del primer trabajador por parte de trabajadores por cuenta propia.

Se entenderá que los trabajadores por cuenta propia realizarán la contratación del primer trabajador cuando en los doce meses anteriores hayan carecido de trabajadores por cuenta ajena.

Toda la información la encontramos en la Orden de Empleo 289/2019 de 21 de marzo de 2019, BOCYL 3/4/2019, y en la resolución de 25 de abril de 2019, del Servicio Público de Empleo de la Junta de CyL, BOCYL 8/5/2019.

Una de las diferencias respecto del programa I es que la contratación deberá formalizarse con personas que en la fecha de inicio de la misma lleven al menos 3 meses inscritos ininterrumpidamente como desempleados en el Servicio Público de Empleo, no computándose a estos efectos aquellas interrupciones iguales o inferiores a 30 días que sean consecuencia de una colocación.

El importe de partida es de 4.500.-€ incrementándose con cuantías que van desde los 500.-€ hasta los 3.000.-€ de la misma manera que en el programa I.

1.3.3 Programa III: Fomento de la transformación de determinados contratos temporales en indefinidos.

En línea con las bonificaciones en las cuotas de la seguridad social establecidas por la normativa estatal, la JCYL puso en práctica este programa III que, si bien persiguen objetivos casi idénticos, son incompatibles entre sí.

Las cuantías son ligeramente más ventajosas que las ofrecidas por las bonificaciones y se perciben en un solo pago a diferencia de las bonificaciones que se van descontando mensualmente en los seguros sociales.

Los contratos cuya conversión en indefinidos están subvencionados, son:

- Contratos en prácticas.
- Contratos para la formación y el aprendizaje.
- Contratos temporales con cláusula específica de relevo.

- Contratos temporales formalizados con personas de 55 o más años de edad, subvencionados al amparo de lo establecido en alguno de los Programas de subvenciones dirigidas a fomentar la contratación temporal de dicho colectivo, que específicamente prevea el Servicio Público de Empleo, y que no hayan sido objeto de reintegro total o parcial de la subvención concedida.

Las cuantías de esta subvención son:

- 2.500 euros, salvo la transformación en indefinidos de los contratos temporales formalizados con personas de 55 o más años de edad en cuyo caso será de 4.000 €.
- La cuantía citada anteriormente se incrementará con los importes que se indican a continuación:
 - a) 500 €, si la transformación contractual se formaliza con una mujer.
 - b) 2.000 €, si la transformación contractual se formaliza con un menor de 35 años de edad.

1.3.4 Subvenciones dirigidas al fomento del empleo estable por cuenta ajena de personas cuya situación de desempleo provenga de despidos colectivos producidos en empresas de la Comunidad de Castilla y León (2019)

La normativa que rige esta subvención la encontramos en la ORDEN EMP/455/2017, de 9 de junio, ORDEN EMP/423/2018, de 17 de abril y ORDEN EMP/217/2019, de 5 de marzo.

Serán subvencionables las contrataciones, cuya fecha de inicio haya tenido lugar entre los días 1 de octubre de 2018 y 30 de septiembre de 2019, ambos inclusive, que se formalicen con personas que en la fecha de inicio de las mismas se hallen desempleadas e inscritas como tales en el Servicio Público de Empleo, cuya situación de desempleo sea consecuencia de un despido colectivo producido en un centro de trabajo de la Comunidad de Castilla y León, para prestar sus servicios en ese mismo centro de trabajo, previamente adquirido por la empresa solicitante.

Es por tanto un reconocimiento de aquellas empresas que se hacen con la propiedad de aquellas otras que por dificultades económicas realizaron despidos colectivos. El requisito es rescatar a aquellos trabajadores que se vieron afectados por los despidos.

Las contrataciones pueden ser tanto indefinidas como temporales, pero estas últimas deberán ser convertidas en indefinidas una vez cumplido el año.

El importe de la subvención es de 4.000.-€ que se incrementará en 1.500.- en caso de ser mujer. También se incrementará en 1.500.-€ si el hombre o mujer es menor de 35 años.

El plazo de presentación es de dos meses desde la formalización del contrato y antes del 15 de octubre de 2019.

1.3.5 Subvenciones a la contratación temporal de personas desempleadas y beneficiarias de Renta Garantizada de Ciudadanía para la realización de obras y servicios de interés general y social (2019)

Destinadas a entidades sin ánimo de lucro.

La convocatoria define obras de interés general y social como aquellas que redunden en la satisfacción de las necesidades básicas de los ciudadanos en situación de dependencia, marginación o exclusión social, promuevan el mantenimiento o desarrollo del acervo cultural, se dirijan a la intervención en defensa de la naturaleza y medio ambiente, promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres u otras con fines análogos.

Se cerró la convocatoria el 14 de mayo de 2019.

1.3.6 Subvenciones destinadas a la contratación temporal de jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, para realización de obras y servicios de interés general y social (ejercicio 2019-2020)

Destinadas a entidades sin ánimo de lucro.

1.3.7 Subvenciones para fomentar los contratos de formación y aprendizaje y prácticas de los jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil (2019)

Se trata de una línea específica distinta de la recogida en el Programa I de Fomento de contratos indefinidos (ver página 42).

La subvención que estudiamos ahora es la de contratos de formación y aprendizaje con duración superior a dos años y para los contratos en prácticas con duración superior a un año. La actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje deberá haber sido autorizada previamente a su inicio por el Servicio Público de Empleo.

Los contratos en prácticas deberán concertarse a jornada completa, teniéndose en cuenta la jornada pactada a la fecha de inicio del contrato, que deberá mantenerse durante todo el período mínimo de mantenimiento de la contratación subvencionada.

El contrato de trabajo se formalizará por escrito y se deberá cumplir con el trámite de comunicación a la oficina pública de empleo.

No serán subvencionables las contrataciones formalizadas con trabajadores que hubieran mantenido relación laboral de algún tipo con el solicitante, en los seis meses anteriores a la fecha de inicio de la contratación por la que se solicita subvención.

Estas subvenciones serán incompatibles con cualesquiera otras subvenciones para la misma finalidad otorgadas por cualquier Administración pública o por otros entes públicos o privados, nacionales o internacionales.

El importe subvencionado es de 3.500.-€

2. SUBVENCIONES AL AUTOEMPLEO

2.1 Destinadas a fomentar el desarrollo de actividades económicas por cuenta propia

Los solicitantes deberán estar inscritos como demandantes de empleo y pertenecer, el día de inicio de la actividad, a alguno de los siguientes colectivos:

a) Menores de 35 años de edad.

b) Personas de entre 35 y 44 años de edad, ambas inclusive, que sean desempleadas de larga duración, entendiéndose por tales aquellas personas cuyo período de inscripción como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo sea de, al menos, 12 meses ininterrumpidos inmediatamente anteriores al día de inicio de la actividad. No se computarán aquellas interrupciones iguales o inferiores a 30 días que sean consecuencia de una colocación. Las personas comprendidas en este tramo de edad, que no sean desempleados de larga duración, también podrán ser beneficiarios si han permanecido inscritos como desempleados en el Servicio Público de Empleo durante 3 o más meses ininterrumpidos, inmediatamente anteriores al día de inicio de la actividad

c) Personas de 45 o más años de edad”.

Las subvenciones se destinarán a fomentar la realización por parte del beneficiario de todas o alguna de las acciones subvencionables que se indican a continuación:

1. Inicio de una actividad económica por cuenta propia. El solicitante deberá acreditar la realización de unos gastos, así como el pago de los mismos, por cuantía no inferior a 4.000 €, sin incluir IVA, o, en su caso, los impuestos indirectos equivalentes.

La realización de los referidos gastos se sujeta al cumplimiento de los siguientes requisitos:

A) Deberán responder a la naturaleza de la actividad económica a subvencionar, ser esenciales para el desarrollo de ésta y estar encuadrados en alguno de los conceptos que se relacionan a continuación:

a) Compra de bienes inmuebles afectos a la actividad económica. No se admitirán los gastos por la compra de vivienda habitual.

b) Gastos de acondicionamiento del bien inmueble en el que vaya a desarrollarse la actividad económica. Únicamente se admitirá el gasto correspondiente a los materiales utilizados y a la mano de obra cuando se refieran a obras realizadas por un tercero y, por tanto, dichos gastos no se admitirán cuando las haya realizado directamente el solicitante.

c) Derechos de traspaso del negocio.

d) Compra de mobiliario.

e) Compra de maquinaria y herramientas.

f) Compra de equipos y aplicaciones informáticas. Quedan excluidas las licencias de uso de aplicaciones informáticas relacionadas con la contabilidad o la gestión de nóminas y personal.

g) Compra de vehículo afecto al desarrollo de la actividad económica, rotulado con el nombre comercial de la empresa. No será necesaria la rotulación en los vehículos destinados al transporte de viajeros mediante contraprestación, ni los utilizados por los agentes comerciales. No se admitirán los gastos de rotulación del vehículo.

h) Compra de equipos de oficina (fax, fotocopiadoras, telefonía, etc.).

i) Creación y diseño de páginas web.

j) Licencias, siempre que sean susceptibles de enajenación, cesión, arrendamiento o permuta.

k) Canon de franquicia.

l) Elementos de seguridad y prevención.

m) Aquellos otros gastos no incluidos en los apartados anteriores, necesarios para el desarrollo de una actividad agrícola o ganadera, que se adquieran con una vocación de permanencia en el tiempo, no destinados a la venta. (1)

(1) Acceso a la información completa en:

ORDEN EMP/456/2017, de 9 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, destinadas a fomentar el desarrollo de actividades económicas por cuenta propia en la Comunidad de Castilla y León.

EXTRACTO de la Resolución de 8 de abril de 2019, del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, por la que se convocan las subvenciones, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, destinadas a fomentar el desarrollo de actividades económicas por cuenta propia, en la Comunidad de Castilla y León para el año 2019.

2.2 Destinadas a fomentar el autoempleo de los jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil

Serán financiadas la realización de todas o alguna de las acciones subvencionables que se han indicado en las destinadas en el apartado anterior. En este caso deben ser realizadas por jóvenes incluidos en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, que hayan iniciado una actividad económica por cuenta propia entre el día 1 de octubre de 2018 y el día 30 de septiembre de 2019.

El solicitante deberá acreditar la realización de unos gastos, así como el pago de los mismos, por cuantía no inferior a 2.000 €, sin incluir IVA, o, en su caso, los impuestos indirectos equivalentes. (1)

(1) Acceso a la información completa en:

ORDEN EMP/457/2017, de 9 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, destinadas a fomentar el autoempleo de los jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, en la Comunidad de Castilla y León.

EXTRACTO de la Resolución de 8 de abril de 2019, del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, por la que se convocan las subvenciones, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, destinadas a fomentar el autoempleo de los jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, en la Comunidad de Castilla y León para el año 2019.

V. CONSIDERACIONES CONCLUSIVAS

Del estudio de la legislación relacionada con las políticas de fomento de empleo se observa que centran su planteamiento en ofrecer a las empresas bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social y en subvenciones por cuantía fija al contratar a trabajadores pertenecientes a colectivos concretos. En menor grado se centran en aspectos más necesarios para las empresas como adecuar de manera rápida la formación de los jóvenes a las necesidades reales de los puestos de trabajo que ofertan.

Debe determinarse si los incentivos que se vienen aprobando producen los mismos efectos en tiempos de crisis y en tiempos de progreso. De la misma manera, se debería estudiar si, la oferta de incentivos monetarios a las empresas, afectan o no en las decisiones de contratación de trabajadores.

Los sectores que absorben gran cantidad de mano de obra, como el turismo y hostelería, construcción, industria y agricultura tienen peculiaridades diferentes pero un rasgo común: el poco valor añadido que generan. Son sectores intensivos en mano de obra, pero de baja cualificación. Esto les perjudica ante la creciente competencia del exterior, sobre todo en el caso de la industria y el turismo. España tenía una ventaja competitiva por sus reducidos costes, pero se hace necesario aumentar su competitividad con otros factores más valorados en mercados maduros.

Nuestro mercado laboral se caracteriza desde hace décadas por su elevada tasa de desempleo. En ningún momento la economía española ha alcanzado un nivel de pleno empleo. La menor tasa de desempleo se alcanzó en el año 2007 con un 8% aproximadamente. Comparativamente países como Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Holanda y Luxemburgo tuvieron como peor tasa de desempleo ese 8% en el momento más álgido de la crisis, en el año 2012. Nuestra mejor cifra igual a la peor de los países europeos (1).

En cuanto al gasto en políticas de fomento de empleo, según datos elaborados por Eurostat, la oficina estadística de la Comisión Europea, que produce datos sobre la Unión Europea, España dedicó a políticas pasivas, es decir, subsidios y prestaciones a parados, un 3% del PIB, mientras que a políticas activas tan solo un 0,8%. Sin olvidar a todas esas personas que, lamentablemente, pierden su puesto de trabajo, habría que incidir en incrementar precisamente el porcentaje en las políticas activas.

(1) Datos obtenidos a partir de la Encuesta de Población Activa Europea. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/es

Otros estudios como el realizado por Boone, J. y Van Ours, J. C. (2004) concluyen que las principales actuaciones para fomentar la creación de empleo lo son siempre a largo plazo, y serían la formación de las personas y la eliminación de barreras de tipo fiscal y de tipo normativo a las empresas. Invirtiendo adecuadamente en estos puntos, las cantidades dedicadas a subvenciones o bonificaciones pueden ser ineficientes porque las empresas contratarían a los trabajadores independientemente de esas ayudas económicas.

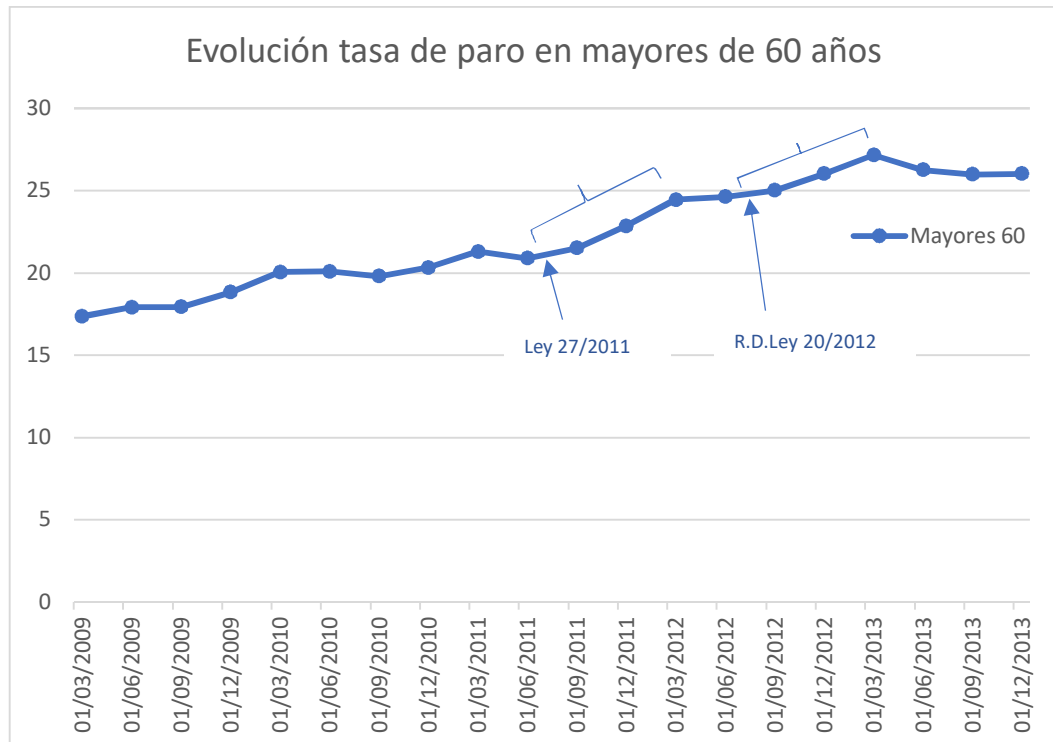
A veces las decisiones en esta materia se han tomado sin valorar las consecuencias que tendrían en los colectivos afectados. Como ejemplo podemos recordar dos importantes normas: La Ley 27/2011 y el Real Decreto Ley 20/2012.

La novedad de la Ley 27/2011 consistió en penalizar las cotizaciones de la empresa en el caso de los jubilados parciales. Independientemente de su jornada trabajada, la empresa debía cotizar como si el jubilado parcial se encontrara trabajando a jornada completa. Aunque la medida incluía un periodo transitorio y progresivo para su aplicación, tuvo efectos inmediatos.

La segunda norma fue el Real Decreto Ley 20/2012 que eliminó las bonificaciones de los trabajadores, indefinidos, mayores de 60 años con antigüedad superior a seis años en la empresa. La consecuencia de esta nueva medida fue que las empresas con trabajadores pertenecientes a este colectivo, optaron por realizar despidos basados en causas objetivas por el incremento de costes que originaba la medida. En este caso se trataba de trabajadores con bases de cotización altas por encontrarse al final de su vida laboral y la bonificación que se les venía aplicando variaba entre un 50% y el 100%. Podía darse el caso de un trabajador con 63 años con base de cotización de 3000.-€ cuyo coste de seguridad social se incrementaba en 566.-€ al mes o 6.792.-€ más al año. La solución que tomaron las empresas fue la de pactar despidos con los trabajadores garantizando una indemnización que, sumada a la prestación por desempleo de los dos años a la que tenían derecho, les garantizase el 100% de su salario hasta alcanzar la edad ordinaria para su jubilación. Bajo este supuesto el SPEE continuaba cotizando por el trabajador por la misma base de cotización que tenía estando de alta. El perjuicio para la economía del país fue doble porque se pasó de una situación en la que el Estado ingresaba cotizaciones elevadas, a la de ser el propio Estado el obligado a realizar esas mismas cotizaciones y a la vez a desembolsar la prestación por desempleo durante el periodo máximo de dos años. Pero el problema afectó también a la contratación de jóvenes desempleados. Las empresas al optar por este tipo de despidos no hicieron uso de la jubilación parcial mediante la contratación de relevistas y por ello también creció la tasa de desempleo entre los jóvenes.

A continuación, presento un gráfico generado a partir de los datos obtenidos de la Encuesta de Población Activa, en el que se puede apreciar la coincidencia de la publicación

de las dos normas y del cambio de tendencia de la tasa de desempleo del colectivo de mayores de 60 años.



Elaboración propia a partir de datos de la EPA. Trabajadores mayores de 60 años.

Indudablemente la causa del incremento desproporcionado de las tasas de paro en España no se puede achacar solamente a la aplicación de unas normas o de otras, de la misma manera que la aplicación de bonificaciones sobre los seguros sociales tampoco los podrá solucionar.

En materia fiscal, materia en la que no se ha profundizado en este TFG, se ha favorecido la inversión de las empresas en materia de investigación, desarrollo e innovación. No obstante, en la práctica sucede que la excesiva burocrática y exigencias desde la Agencia Tributaria han hecho que estas medidas solo sean aprovechadas por las grandes empresas que cuentan con departamentos o medios económicos suficientes para ocuparse de esta gestión. En la actualidad es la ley 27/2014 de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades. En su Capítulo IV, el artículo 35 recoge las medidas que regulan las deducciones fiscales a la I+D+i, así como las normas sobre su aplicación en el artículo 39. la que rige los incentivos fiscales y las bonificaciones a la contratación de personal investigador.

De manera muy resumida la ley 27/2014, lo que fomenta es la inversión en todo aquello que suponga un avance tecnológico en el tejido empresarial y lo hace mediante desgravaciones fiscales sobre aquellas partidas que realicen las empresas en esta materia.

Concretamente serían gastos deducibles con un tratamiento especial en el impuesto de sociedades.

La evolución de las políticas de empleo en España se ha traducido, como se puede ver, en la aprobación por parte del legislador de un extenso listado de leyes. En el apartado bibliografía se recogen algunas de las más representativas. Del estudio de esta normativa se observa una especial insistencia en aplicar bonificaciones en las cuotas empresariales de los seguros sociales. Pocas novedades se pueden apreciar entre toda la normativa aprobada durante los últimos años. Se han caracterizado por variar la edad de los colectivos afectados y la cuantía de la bonificación.

Cabe mencionar la publicación de la Ley 14/2013 de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, publicada en el BOE del 28 de septiembre de 2013. Denominada en lenguaje coloquial como “Tarifa Plana” consistía en el pago mensual de 50 euros a la Seguridad Social en lugar de los 256,72.-€ euros que constituían la cuota mensual mínima en 2013. Inicialmente estaba dirigida a menores de 35 años, pero gracias a la demanda de diversos actores sociales se eliminó la limitación. La medida continua en la actualidad con pequeñas modificaciones (1). Durante estos años ha sido aprovechada por más de un millón y medio de trabajadores, sin embargo, menos del 15% seguía de alta una vez superado el periodo bonificado (2).

Según datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social muestran que en el periodo 2013 a 2018 el Régimen Especial de Autónomos (RETA) se ha incrementado en 211.815 afiliados medios, lo que supone el 12,89 % del total de beneficiarios de la tarifa plana, que ha sido de 1.643.084 personas (3).

Los datos de Trabajo indican que el 60 % de los menores de 30 años que se dan de baja llevaba en alta poco más de un año, en tanto que los mayores de 30 años, aunque reducen ese porcentaje, también presentan un "alto porcentaje de cortas permanencias" (3).

Concretamente, cuando se dan de baja los menores de 30 años llevaban afiliados al RETA una media de 426 días, mientras que los de 30 o más edad tenían un promedio de 1.226 días de alta (3).

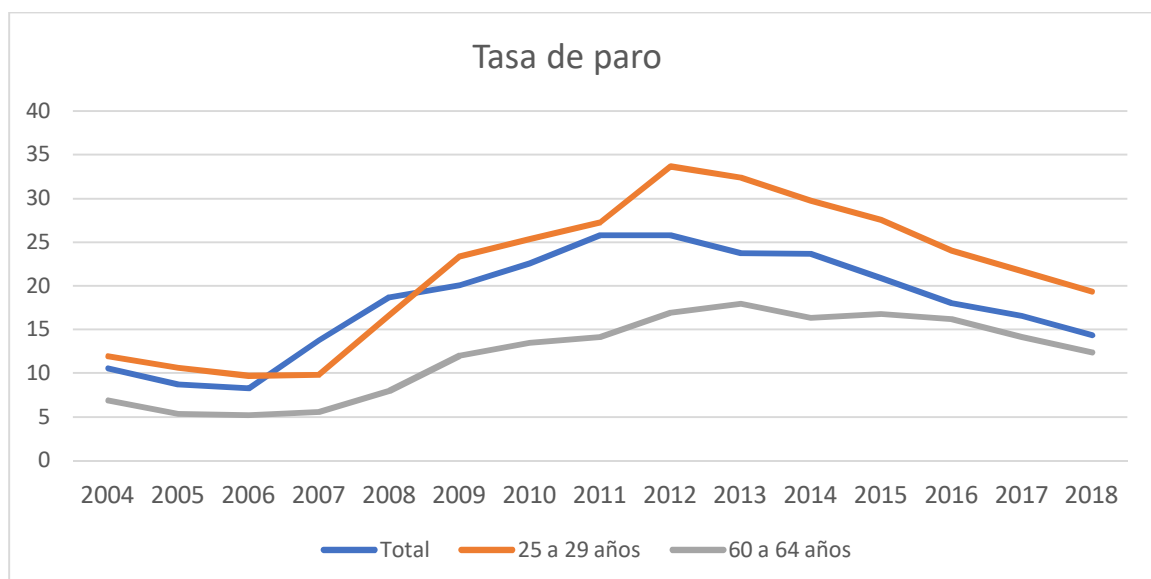
- (1) Orden TMS/83/2019, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2019. Publicada en el BOE del 2 de febrero de 2019.
- (2) Según informe “incidencia de las medidas adoptadas en el RETA”, publicado por la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA).
- (3) Información obtenida de: <https://www.efe.com/efe/espana/economia/solo-el-12-9-de-los-autonomos-acogidos-a-la-tarifa-plana-sigue-dado-alta/10003-3920707#>

Al margen de las ayudas directas a empresas y autónomos, es necesario también estudiar las peculiaridades del mercado laboral, la situación económica de cada momento y la legislación aplicable.

Las empresas buscan, para establecerse, localizaciones que ofrezcan seguridad jurídica, un marco estable en el que no haya continuos cambios que condicionen sus inversiones. Cuando una gran empresa invierte lo hace en un horizonte de varios años. El exceso de regulaciones produce barreras de entrada a las empresas foráneas y provoca la elección de otros países.

Sobre el empleo no solo influye la normativa. La economía española centró su punto de mira, a lo largo de varias décadas, en la construcción. El sector de la construcción en los años 70 y 80 fue consecuencia del desarrollo de la sociedad. A partir de los años 90 y hasta la crisis que comenzó en 2008 tomó, en mi opinión, un carácter más especulativo. La construcción fue hasta el año 2007 el principal motor de la economía española. A principios de 2008 la actividad económica se paralizó. Un reparto de la inversión entre varios sectores habría reducido el impacto de la crisis de la construcción. Las grandes empresas y corporaciones derivaron sus capitales hacia un único sector tratando de maximizar su beneficio en el corto plazo. Se dejó en un segundo plano la inversión en investigación, la tecnología, el desarrollo del mercado del automóvil, el sector turístico, el sector agroalimentario.

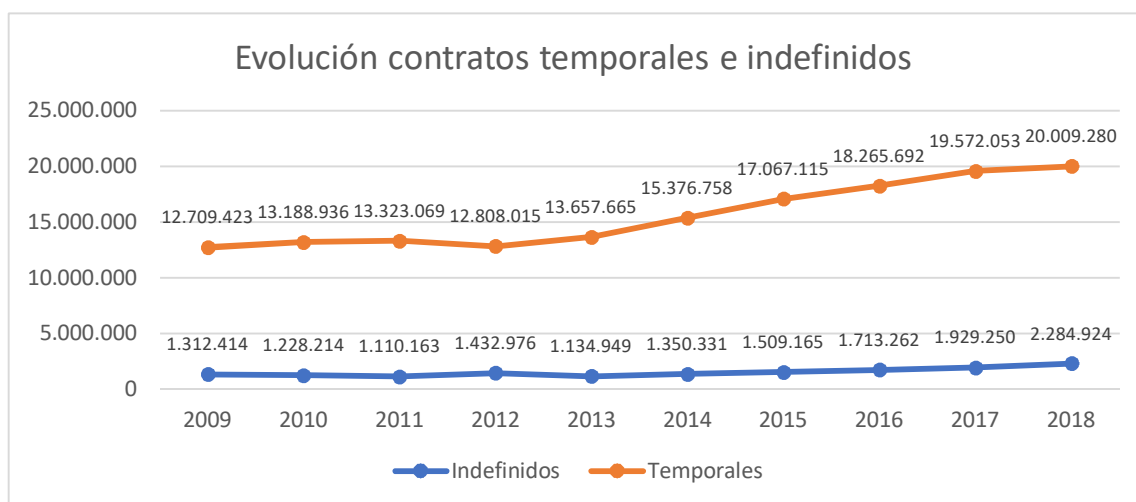
En el siguiente gráfico se puede observar la evolución de la tasa de paro segmentada en tres colectivos. Tasa total, sin discriminar por edades, tasa de la franja de edad entre los 25 y 29 años, y tasa de la población comprendida entre los 60 y 64 años.



Elaboración propia a partir de datos de la EPA

La precariedad laboral representada entre otros aspectos en el abuso de la contratación temporal, es otro factor que impide una más favorable evolución de la actividad económica. La contratación temporal no debe utilizarse para proveer puestos de trabajo cuya finalidad es la de atender la actividad habitual de la empresa. Sectores como la hostelería y la agricultura podrían justificar, en parte, el elevado número de contratos temporales. El resto de los sectores utilizan la contratación temporal como medida para adaptar sus plantillas. De esta manera evitan procesos de ajuste sujetos a procedimientos estrictos del Estatuto de los Trabajadores. Para respaldar esta idea se puede señalar la información facilitada por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social⁽¹⁾, en la que se señala que la actuación ordinaria de la Inspección de Trabajo, unida a la ejecutada dentro del Plan de Choque ⁽²⁾, elevó durante el año 2018 a 193.946 la cifra total de contratos temporales formalizados en fraude de ley que se transformaron en indefinidos.

En el siguiente gráfico se puede observar la evolución en el número de contratos temporales e indefinidos. Son datos totales sin discriminar por edad ni género:



Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal

Se puede interpretar de este gráfico que el incremento se centra en los contratos temporales y que aun incrementándose también los indefinidos existe una desproporción entre unos y otros.

(1) <http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/ministro/detalle/3469>

(2) Segundo informe de Ejecución del Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2020, aprobado por el Gobierno el 27 de julio de 2018

De toda esta información se puede concluir que son numerosos los factores que influyen sobre el mercado laboral. Las políticas de fomento de empleo por sí solas no pueden alcanzar sus objetivos si no van acompañadas de un respaldo normativo en otras materias y, aunque no forme parte de este TFG, también un cambio en la estrategia del empresario en lo relacionado con la contratación de personal.

VI. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA.

BIBLIOGRAFÍA

- Martín Valverde, Rodríguez-Sañudo Gutiérrez y García Murcia, (2018). Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos.
- Memento Práctico, (2019). Ediciones Francis y Taylor S. A.
- Cabeza Pereiro y Ballester Pastor, *La estrategia europea para el empleo 2020 y sus repercusiones en el ámbito jurídico laboral español*, MTIN, Madrid, 2010.
- Fernández Fernández, *El empleo juvenil: un reto para Europa*, Thompson/Aranzadi, Pamplona, 2016.
- García Quiñones, *Políticas activas de empleo durante la crisis económica (2010-2015)*, Reus, Madrid 2015.
- López Cumbre, *La prejubilación*, Cívitas, Madrid, 1998.
- Molina Hermosilla, *La dimensión jurídica de la política de empleo*, ARL-Mergablaun, Sevilla, 2005.
- Navarro Nieto, *El tratamiento de la política de empleo en la Unión Europea*, CES, Madrid, 2000.

WEBGRAFÍA

- Eurostat. Encuesta de población activa. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/es
- Mitos del mercado de trabajo español. <https://economistasfrentealacrisis.com/mitos-del-mercado-de-trabajo-espanol/#comments>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, (2013). *Estudio sobre la Reforma Laboral*.
<https://www.oecd.org/fr/els/emp/OCDE-EstudioSobreLaReformaLaboral-ResumenEjecutivo.pdf>
- Boone, J. y Van Ours, J. C.: «*Effective Active Labour Market Policies*» (*Políticas activas del mercado de trabajo efectivas*), IZA DP No 1335, 2004
<https://pdfs.semanticscholar.org/4c88/0ac4c3b5dd3bff228e55fb610ea57cef090d.pdf>

- Brown, A.: “*Can hiring subsidies benefit the unemployed? (¿Pueden los subsidios a la contratación beneficiar a los desempleados?)*”, IZA World of Labor 2015
<https://wol.iza.org/articles/can-hiring-subsidies-benefit-unemployed/long>
- Tribunal de Cuentas. *Informe de fiscalización del fondo estatal de inversión local. Nº 982*
<https://www.tcu.es/repositorio/d2d7b924-41f5-4b93-8bb0-0a9f4fc55f83/1982.pdf>
- Agencia EFE. *Artículo sobre efectos de la tarifa plana. 11/03/2019*
<https://www.efe.com/efe/espana/economia/solo-el-12-9-de-los-autonomos-acogidos-a-la-tarifa-plana-sigue-dado-alta/10003-3920707#>
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Nota de prensa del Ministerio sobre conversión de contratos temporales en indefinidos. 15/02/2019.
<http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/ministro/detalle/3469>

Normativa:

- Ley 32/1984 de 2 de agosto sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980
- Ley 22/1992 de 30 de julio de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo.
- Ley 10/1994 de 19 de mayo sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación.
- Ley 63/1997 de 26 de diciembre de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida.
- RDL 15/1998 de 27 de noviembre de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad.
- Ley 12/2001 de 9 de julio de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.
- Ley 45/2002 de 12 diciembre de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.
- Ley 43/2006 de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Ley 14/2009 de 11 de noviembre por la que se regula el programa temporal de protección por desempleo e inserción.

- Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.
- Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo.
- Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.
- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida.
- Real Decreto Ley 17/2014, de 26 de diciembre, de medidas de sostenibilidad financiera de las comunidades autónomas y entidades locales y otras de carácter económico.
- Ley 27/2014 de 27 de Nov (Impuesto sobre Sociedades)

- Real Decreto-ley 1/2015, de 27 de febrero, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social.
- Real Decreto-ley 14/2017, de 6 de octubre, por el que se aprueba la reactivación extraordinaria y por tiempo limitado del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.
- Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.
- Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.
- Resolución de 7 de diciembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021.
- Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, publicado en el BOE del día 29 de Diciembre, en favor de los trabajadores autónomos.
- El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.
- Resolución de 12 de marzo de 2019, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de marzo de 2019, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2019, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.