

As bonificacións e reducións nas cotizacións á Seguridade Social como mecanismos de creación de emprego

Las bonificaciones y reducciones en las cotizaciones a la Seguridad Social como mecanismos de creación de empleo

Bonus and reductions in Social Security quotas as mechanisms for job creation

51 Regap

EVA LÓPEZ TERRADA

Profesora titular de Dereito do Traballo e da Seguridade Social
Universitat de València (Comunidad Valenciana, España)
eva.lopez-terrada@uv.es

Recibido: 19/01/2015 | Aceptado: 21/01/2016

Regap



ESTUDIOS

Resumo: *Malia a súa demostrada ineficacia e ineficiencia como mecanismos de creación de emprego cando se formulan de xeito xeral ou a grande escala, segue recorrendose ás bonificacións e reducións nas cotas á Seguridade Social como sistema de choque para loitar contra o desemprego. Fronte a esta situación, que analiza este estudo, parece sensato propor unha reasignación dos recursos empregados nelas noutras iniciativas no ámbito das políticas activas de emprego. Esta solución presenta, non obstante, dificultades de execución e non debe ocultar que a virtualidade dos incentivos económicos á contratación como mecanismos de creación de emprego existe, pero reside na súa capacidade para canalizar o emprego cara a colectivos moi determinados.*

Palabras clave: *bonificacións e reducións nas cotas á Seguridade Social, política de fomento do emprego, contratos de traballo, desemprego, incentivos económicos.*

Resumen: *Pese a su demostrada ineficacia e ineficiencia como mecanismos de creación de empleo cuando se plantean de manera general o a gran escala, sigue recurriéndose a las bonificaciones y reducciones en las cuotas a la Seguridad Social como sistema de choque para luchar contra el desempleo. Frente a esta situación, que analiza el presente estudio, parece sensato proponer una reasignación de los recursos empleados en ellas en otras iniciativas en el ámbito de las políticas activas de empleo. Esta solución presenta, sin embargo, dificultades de ejecución y no debe ocultar que la virtualidad de los incentivos económicos a la contratación como mecanismos de creación de empleo existe, pero reside en su capacidad para canalizar el empleo hacia colectivos muy determinados.*

Palabras clave: *bonificaciones y reducciones en las cuotas a la Seguridad Social, política de fomento del empleo, contratos de trabajo, desempleo, incentivos económicos.*

Abstract: *Despite its demonstrated ineffectiveness and inefficiency as job creation mechanisms when they arise in a general way or large-scale, follows resorting to subsidies and reductions in contributions to Social Security as a system of shock to combat unemployment. Faced with this situation, which analyzes the present study, it seems sensible to propose a reallocation of the resources employed in them in other initiatives in the field of active employment poli-*

cies. This solution, however, presents difficulties of execution and should not obscure that the virtuality of economic incentives to hiring and job creation mechanisms exists, but lies in its ability to focus or channel toward collective employment very certain.

Key words: *increases and reductions in social contributions, employment promotion policy, employment contracts, unemployment, economic incentives.*

Sumario: *1 Introducción. 2 O panorama actual: mantemento e proliferación das bonificacións e reducións nas cotas á Seguridade Social. 3 A política de incentivos á contratación de traballadores en España. 3.1 A primeira etapa: o fomento do emprego temporal. 3.2 A segunda etapa: a xeneralización do fomento do emprego indefinido mediante bonificacións das cotizacións sociais. 3.2.1 A multiplicación dos colectivos bonificados. 3.2.2 A avaliación dos programas de incentivos á contratación. 3.2.3 O frustrado intento racionalizador da reforma de 2006. 3.3 A terceira etapa: as bonificacións e reducións de cotas durante a crise. 3.3.1 As repercusións da avaliación na reforma de 2010: a definición selectiva de colectivos. 3.3.2 O apoio ao emprendedor tras a reforma de 2012. 4 Os novos incentivos á contratación: a urxente necesidade de crear emprego. 4.1 Os estímulo á contratación de mozos: as leis 11/2013 e 18/2014. 4.1.1 Os incentivos á contratación a tempo parcial con vinculación formativa. 4.1.2 A redución da cotización á Seguridade Social pola contratación indefinida de mozos a través de microempresas e autónomos. 4.1.3 Os incentivos do contrato “xeracións”. 4.1.4 O contrato “primeiro emprego” xove e os incentivos á súa transformación en indefinido. 4.1.5 Incentivos ao contrato en prácticas para o primeiro emprego. 4.1.6 Incentivos á incorporación de mozos a entidades da economía social. 4.1.7 Bonificacións por contratacións indefinidas de persoas beneficiarias do Sistema Nacional de Garantía Xuvenil: a Tarifa Xove. 4.2 Os novos estímulo á contratación indefinida. 4.2.1 A tarifa plana reducida para novas contratacións indefinidas. 4.2.2 O mínimo exento pola contratación indefinida de traballadores. 5 Conclusións: reflexións sobre o mantemento dos incentivos á contratación. 6 Bibliografía.*

1 Introducción

Coñecer a “foto fixa” dos incentivos á contratación vixentes nunha data determinada constitúe un labor que, ademais de resultar de escasa utilidade, dado o cambiante da materia, achega pouca información para argumentar arredor da súa supervivencia ou, se é o caso, arredor das liñas que debería seguir a súa posible reforma, racionalización ou simplificación.

Da necesidade desta tarefa están a deixar constancia, non obstante, diversas normas de recente aparición. Así, a disposición derradeira oitava do Real decreto lei 16/2013 e o artigo 121 da Lei 18/2014 entendían que debe levarse a cabo unha reordenación normativa dos incentivos a prol da seguridade xurídica; e, máis recentemente, na disposición adicional sétima da Lei 30/2015, do 9 de setembro, o Goberno comprometéase a desenvolver “unha análise do conxunto de bonificacións á contratación e reducións nas cotizacións á Seguridade Social en vigor en todos os ámbitos territoriais que deberá presentar antes do 31 de maio de 2016. A dita análise avaliará a eficacia das medidas de apoio á contratación en vigor para o cumprimento dos seus obxectivos e o seu impacto orzamentario, e valorará a conveniencia de manter os incentivos ou de destinar eses recursos a outras iniciativas no ámbito das políticas activas de emprego”.

Mentres esta nova avaliación se materializa, este traballo trata de botar algunha luz ao respecto. Para iso, efectúa un estudo dos motivos que conduciron ao actual cuestionamento xeneralizado dos incentivos á contratación, prestando especial atención aos resultados das avaliacións xa efectuadas e aos efectos que poden ter as últimas medidas adoptadas neste terreo.

2 O panorama actual: mantemento e proliferación das bonificacións e reducións nas cotas á Seguridade Social

Nos últimos anos asistíuse, como xa se tivo oportunidade de analizar, a unha verdadeira perpetuación dalgunhas das tendencias máis cuestionadas no noso país en materia de políticas activas de emprego: por un lado, polo que respecta ao fomento da contratación laboral a través de políticas de flexibilización do mercado de traballo, recorreuse de novo ao estímulo da flexibilidade de entrada; por outro lado, no ámbito da política de fomento do emprego, subliñouse o carácter prioritario das medidas consistentes no establecemento de incentivos económico-financeiros á creación de emprego e, dentro delas, das bonificacións ou reducións das cotas á Seguridade Social¹.

É certo que a ineficacia e ineficiencia dos incentivos económicos á contratación como mecanismos de creación de emprego cando se formulan de xeito xeral ou a grande escala está, como se plasma ao longo deste estudo, sobradamente demostrada. No entanto, segue recorréndose ás bonificacións e reducións nas cotas á Seguridade Social como sistema de choque para loitar contra o desemprego.

En efecto, ás medidas aprobadas pola reforma de 2012, pola Lei 11/2013, do 16 de xullo, ou polo Real decreto lei 16/2013, do 20 de decembro, sumáronse outras que, aínda que parten da fin do ciclo de destrución de emprego iniciado en 2008, seguen tratando de impulsar de xeito urxente o crecemento do emprego previsto –e, en especial, do emprego indefinido e o xuvenil– a través do recoñecemento de incentivos á contratación. Así, como máis adiante se analiza, o Real decreto lei 3/2014, do 28 de febreiro, estableceu unha tarifa plana reducida das cotizacións sociais por contingencias comúns para todas as contratacións indefinidas se manteñen o emprego neto durante polo menos tres anos; a Lei 18/2014, do 15 de outubro, introduciu novos incentivos á contratación de persoas beneficiarias do Sistema Nacional de Garantía Xuvenil; e a Lei 25/2015, do 18 de xullo, aprobou un mínimo exento de cotización á Seguridade Social para favorecer a creación de emprego indefinido.

Non son estas, porén, as únicas medidas aprobadas ao respecto. Tamén se prolongaron algúns incentivos anteriores e creáronse outros novos que non responden á comentada finalidade de incrementar o crecemento do emprego indefinido e/ou xuvenil. Entre os que continúan cabería mencionar dous: primeiro, a prórroga ata o 31 de decembro de 2016 da bonificación do 50 % das cotas empresariais á Seguridade Social por contingencias comúns, así como polos conceptos de recadación conxunta de Desemprego, FOGASA e Formación Profesional, para as empresas, excluídas as pertencentes ao sector público, dos sectores de turismo, comercio vinculado ao turismo e hostalaría que inicien e/ou manteñan en alta durante os meses de febreiro, marzo e novembro a ocupación dos traballadores con contratos de carácter fixo discontinuo (DA 89^a da LOXE para 2016); e, segundo, a incorporación ao novo texto refundido do ET (DA 21^a) da redución nas cotizacións empresariais á Seguridade Social por contingencias comúns por realizar contratos de interinidade con beneficiarios de prestacións por desemprego, de nivel contributivo ou asistencial, que leven máis dun ano

1 Este estudo constitúe unha continuación dos realizados nos anos 2013 e 2014 no marco do Proxecto de Investigación do Ministerio de Economía e Competitividade DER 2012-36783 “La protección por desempleo en los umbrales del siglo XXI: logros, insuficiencias y propuestas alternativas”: “Crisis económica y medidas de fomento a la contratación: los “estímulos” del RDL 4/2013”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 160, 2013, pp. 127-152; e “El reconocimiento de incentivos a la contratación como mecanismo de estímulo a la creación de empleo”, Roqueta Buj, R. (dir.), *Crisis económica y medidas ante el desempleo*, Valencia, 2015, pp. 171-211.

como perceptores, para substituír traballadores que estean na situación de excedencia por coidado de fillo ou familiar do artigo 46.3 do ET. Entre os novos podería facerse referencia tamén a dous supostos: as bonificacións por contratación temporal ou indefinida de vítimas de trata de seres humanos (novo apartado 4 ter do artigo 2 da Lei 43/2006, do 29 de decembro, introducido pola disposición derradeira 8ª da Lei 26/2015, do 28 de xullo); e a bonificación a traballadores autónomos por conciliación da vida profesional e familiar vinculada á contratación recoñecida no artigo 9 da Lei 25/2015.

Posto que todas estas medidas se engaden ao elevado número de incentivos xa existente, é doado imaxinar que o actual panorama de bonificacións e reducións segue caracterizándose por unha intensa complexidade e inseguridade xurídica derivadas tanto do elevado número de normas aplicables nesta materia como das súas constantes modificacións. De feito, a consulta das vixentes² permite comprobar que se incentiva a contratación indefinida inicial en múltiples supostos (contrato de emprendedores, tarifa plana, nova exención á cotización, beneficiarios do Sistema Nacional de Garantía Xuvenil, excluídos sociais, vítimas de violencia doméstica, de xénero, de terrorismo, de trata de seres humanos, persoas con discapacidade, etc.); a transformación en indefinidos de contratos temporais; os contratos temporais de certos colectivos (excluídos sociais, vítimas de violencia de xénero ou doméstica, do terrorismo, de trata de seres humanos); os contratos de interinidade para determinadas substitucións (por descanso por maternidade, embarazo, lactación, etc., excedencia por coidado de familiar, violencia de xénero, persoas con discapacidade que substitúan outras persoas con discapacidade en situación de IT, etc.); os contratos formativos; o mantemento da contratación (de traballadores de 65 anos, en situación de regulación temporal de emprego, dos substituídos en situación de descanso por maternidade, paternidade e riscos, de fixos discontinuos...); ou a contratación de traballadores en determinadas actividades ou ámbitos xeográficos.

Á vista de todo iso, non resulta estraño que as axudas que incentivan a contratación de determinados grupos sigan constituíndo en España a principal política activa do mercado de traballo en termos de gasto, ocupando en 2014 case un terzo dos recursos destinados a políticas activas, mentres que na media da Unión Europea non alcanzan o 20 %³. Xa se detectara a este respecto que, ben que son os países nórdicos como Dinamarca, Suecia ou Noruega os que presentan unha maior porcentaxe do PIB destinada ás políticas activas do mercado de traballo, así como un maior gasto por traballador, son os países do leste e sur de Europa os que maior porcentaxe de gasto en políticas activas do mercado de traballo dedican a subvencionar ou bonificar a contratación de traballadores e, paralelamente, os que menor gasto realizan en programas de formación para os traballadores⁴.

2 https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/bonificaciones_reducciones.pdf

3 CES, *Economía, Trabajo y Sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2014*, Consello Económico e Social, Madrid, 2015, pp. 312 e ss. As cifras anteriores poden consultarse en CUETO IGLESIAS, B., “Las ayudas a la contratación indefinida en España”, *Revista de Economía Laboral*, n.º 3, 2006, p. 88.

4 AEVAL, *La política de bonificación y reducción de cuotas de la Seguridad Social*, 1ª ed., Ministerio da Presidencia, Madrid, 2009, pp. 22-24.

3 A política de incentivos á contratación de traballadores en España

Como se adiantou, non é posible argumentar acerca da supervivencia do actual panorama de incentivos á contratación de determinados grupos de traballadores sen coñecer a evolución sufrida na materia ata a entrada en vigor das últimas reformas.

3.1 A primeira etapa: o fomento do emprego temporal

Nunha primeira etapa –que remata coa reforma laboral de 1997⁵– os instrumentos de fomento do emprego presentaban unha importancia menor, pois aparecían supeditados ás grandes reformas substantivas, e carecían dunha determinación clara á hora de apoiar o emprego indefinido. Iso resulta especialmente salientable nos momentos finais desta etapa, cando xa se percibía como un problema a excesiva taxa de temporalidade á que conducira o uso do contrato temporal non causal de fomento do emprego introducido pola reforma de 1984⁶. Efectivamente, a necesidade de loitar contra os altos índices de temporalidade reflectíase expresamente nas reformas de 1992⁷, que contiñan un programa de fomento do emprego indefinido dirixido a parados de longa duración (mozos, maiores de 45 anos, e mulleres en profesións e oficios en que se atopasen subrepresentadas) e que, por primeira vez, subvencionaban a transformación de contratos en prácticas ou para a formación en contratos indefinidos. Non obstante, a contratación temporal non causal permaneceu ata a súa derogación por parte da Lei 11/1994, do 19 de maio, e, aínda así, a Lei 10/1994, da mesma data, que inaugurou a elaboración de programas de fomento do emprego de carácter anual, permitiu a prórroga durante dezaoto meses dos contratos temporais de fomento do emprego cuxa duración máxima de tres anos expirase entre o 1 de xaneiro e o 31 de decembro de 1994.

3.2 A segunda etapa: a xeneralización do fomento do emprego indefinido mediante bonificacións das cotizacións sociais

3.2.1 A multiplicación dos colectivos bonificados

Na segunda etapa, que abrangue do ano 1997 ao ano 2010, o apoio ao emprego indefinido resultou moito máis contundente.

Como é de sobra coñecido, coa sinatura o 28 de abril do Acordo Interprofesional sobre a Estabilidade no Emprego, cuxo contido foi asumido en boa medida polo Goberno, quedou constancia, por primeira vez, de que os axentes sociais máis representativos coincidían na denuncia dos excesos da contratación temporal e na procura dunha estratexia concertada para combatela. Parte desa estratexia foi a creación dun novo tipo de contrato indefinido dirixido a colectivos específicos singularmente afectados polo desemprego e a inestabilidade

5 CUETO IGLESIAS, B., “Las ayudas a la contratación indefinida en España”, *cit.*, pp. 89-90; PÉREZ DEL PRADO, D., *Los instrumentos económicos de fomento del empleo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, pp. 47-51.

6 *Cfr.* Lei 32/1984, do 2 de agosto.

7 Real decreto lei 1/1992, do 3 de abril, logo Lei 22/1992, do 30 de xullo.

laboral, que se caracterizaba por estar dotado dun réxime indemnizatorio reducido –trinta e tres días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e ata un máximo de vinte e catro mensualidades– nos casos de despedimento obxectivo declarado improcedente. Aínda que, en principio, o contrato se configurou como unha medida de carácter provisional, xa que se falaba dos catro anos seguintes á entrada en vigor do Real decreto lei 8/1997, do 16 de maio, as reformas de 2001, 2006, 2010 e 2011 fórono perpetuando mediante a apertura sucesiva de novos prazos de conversión de contratos temporais en contratos de fomento da contratación indefinida e mediante a práctica xeneralización dos colectivos de traballadores desempregados susceptibles de seren contratados baixo esta modalidade contractual.

A outra parte da estratexia concertada para combater a temporalidade consistiu en incentivar a contratación indefinida, tanto ordinaria ou tradicional como de fomento, dos colectivos cos que podía realizarse o novo contrato de fomento da contratación indefinida (desempregados mozos entre dezaioito e vinte e nove anos; os parados de longa duración, inscritos máis dun ano como demandantes de emprego; os maiores de corenta e cinco anos; e os discapacitados). Ademais, a estratexia utilizada implicaba a bonificación da transformación de calquera contrato de duración determinada ou temporal en contratos de duración indefinida.

Así pois, en materia de incentivos ao emprego iniciábase en 1997 unha nova etapa caracterizada pola maior importancia outorgada a estes instrumentos, que pasaron a regularse nunha norma diferenciada que abandonaba, desde o punto de vista da súa configuración técnica, o sistema xeneralizado de subvencións por un de bonificacións das cotizacións sociais. Iso supuxo unha indubidable flexibilización do procedemento de concesión que, ao consistir nunha autoliquidación, evitaba requirimentos burocráticos excesivos⁸.

Con posterioridade, a reforma de 2001⁹ –aínda que afondaba nas liñas esenciais da de 1997 ao concederlle un papel protagonista ao contrato de fomento da contratación indefinida e aos estímulos de fomento do emprego– modificou os colectivos aos que se aplicaban as bonificacións, ao excluír os mozos de 30 anos e incorporar as mulleres desempregadas entre 16 e 45 anos e os desempregados perceptores da prestación contributiva de desemprego aos que lles faltase, polo menos, un ano de cobramento desa prestación. No entanto, incentivou de novo, superando a restrición do programa do ano 2000, a transformación en indefinidos de todos os contratos de duración determinada ou temporais. Este programa de fomento do emprego prorrogouse para o ano 2002 e mantívose no esencial, á marxe das lixeiras modificacións efectuadas nas porcentaxes de bonificación, en 2003, 2004 e 2005. Neste último ano os programas de fomento do emprego empezaron a incluírse, polo demais, na Lei de orzamentos xerais do Estado en lugar de na de acompañamento.

3.2.2 A avaliación dos programas de incentivos á contratación

Non foi esta, non obstante, a principal novidade acaecida durante estes anos en relación cos programas de incentivos á contratación. Sen dúbida ningunha, reviste maior interese a publicación en xaneiro de 2005 do informe «Máis e mellor emprego nun novo escenario socioeconómico: por unha flexibilidade e seguridade laborais efectivas», que se lle encomen-

8 PÉREZ DEL PRADO, D., *Los instrumentos económicos de fomento del empleo*, cit., p. 53.

9 Real decreto lei 5/2001, do 2 de marzo, logo Lei 12/2001, do 9 de xullo.

dou, no marco do diálogo social sobre o mercado de traballo¹⁰, a unha Comisión de Expertos co obxecto de avaliar o funcionamento das políticas de emprego, precisamente, desde as reformas laborais acometidas no período 1992-1994. Certamente, aínda que a avaliación das políticas de emprego xa se levara a cabo en case todos os países europeos, aínda non se materializara en España¹¹. Cobra, por iso, especial relevancia a valoración efectuada neste informe, cuxas conclusións cómpre seguir tendo presentes na actualidade. En concreto, resultan dignos de mención, neste momento, tres aspectos fundamentais:

En primeiro lugar, no informe considérase que as subvencións que estaban vixentes no noso país desde 1997 podían entenderse como medidas de apoio á inserción laboral de determinados colectivos ou como medidas de fomento do emprego indefinido. Entendidas como medidas a favor da inserción laboral de determinados colectivos, as subvencións á contratación, tal como se estaban a aplicar, tiñan dúas deficiencias. Unha, a súa ampla cobertura impedía que fosen realmente eficaces sobre os colectivos especialmente desfavorecidos no mercado de traballo. E, dúas, resultaba discutible que para os ditos colectivos as subvencións se tivesen que limitar ás novas contratacións indefinidas e non a calquera tipo de contratación. Se, pola contra, se entendían como medidas de fomento do emprego indefinido, e mentres se mantivesen os elevados niveis de temporalidade, as subvencións á contratación indefinida podían desempeñar certo papel como mecanismo a favor da estabilidade. Agora ben, para xustificalas era necesario ofrecer unha avaliación rigorosa dos seus resultados e comparar a súa eficacia coa doutros usos alternativos aos que poden dedicarse os recursos que as financian.

En segundo lugar, o informe subliña que a avaliación dos efectos das subvencións á contratación indefinida se enfrontaba a unha dobre dificultade: por un lado, a dificultade de identificar os distintos efectos das políticas de emprego; e, por outro, a derivada da forma en que tales axudas se desenvolvían no noso país.

En efecto, como constataron as múltiples avaliacións e estudos existentes no contexto internacional¹² independentemente da forma en que se instrumenten as medidas a favor da contratación, calquera intervención deste tipo ten, xunto co efecto desexado que a xustifica, tres tipos de efectos máis:

Primeiro, o efecto “peso morto” ou ganga, que describe a posibilidade de que a contratación de traballador se producise de todos os xeitos, mesmo sen a existencia dos incentivos, de maneira que a bonificación ou incentivo é un “gasto inútil” que se traduce nunha ganancia neta para o empresario.

Segundo, o efecto “substitución”, que significa que o incentivo pode provocar que uns individuos consigan emprego a custa doutros, é dicir, pode orixinar que a empresa se decida por unha persoa do colectivo bonificado, cuxa contratación é máis barata, e deixe fóra outra persoa. Iso, aínda que non implica a diminución do paro, pode ser conveniente en ocasións.

10 A Declaración para o Diálogo Social asinou se entre o Goberno e os interlocutores sociais en xullo de 2004.

11 AEVAL, *La política de bonificación y reducción de cuotas de la Seguridad Social, cit.*, pp. 44 e ss. Sobre a importancia da avaliación das políticas activas de emprego e a súa tardía materialización no noso país, pode verse, por todos, PÉREZ DEL PRADO, D., *Los instrumentos económicos de fomento del empleo, cit.*, pp. 28 e ss.

12 Poden verse, por exemplo, os citados en MARX, I., “Subvenciones al empleo y reducción de las cotizaciones empresariales. Dictamen de los estudios empíricos”, *Revista Internacional del Trabajo*, n.º 1, vol. 120, 2001, pp. 75 e ss.; AEVAL, *La política de bonificación y reducción de cuotas de la Seguridad Social, cit.*, pp. 44 e ss.; ou PÉREZ DEL PRADO, D., *Los instrumentos económicos de fomento del empleo, cit.*, pp. 101 e ss.

Terceiro, o efecto “desprazamento”, consistente en que a redución de custos laborais causada polas bonificacións á contratación ou subvencións ao emprego pode permitirlle a unha empresa determinada reducir prezos e expulsar do mercado de traballo outras empresas que non poden acollerse a estes programas.

Por outra banda, o informe pon de manifesto que a estas dificultades se engadían as procedentes da forma en que as medidas a favor da contratación se viñan desenvolvendo no noso país. Como segue acontecendo na actualidade, a existencia dunha ampla gama de intervencións en favor da contratación –estatais e autonómicas– variables en función dos colectivos cubertos e os instrumentos utilizados daban lugar a unha complexidade e incerteza considerables.

Finalmente, en terceiro lugar, o informe afirma que, malia que os incentivos á contratación dos colectivos especialmente desfavorecidos no mercado de traballo podían estar xustificadas por razóns de equidade e deberían manterse, aínda que con certa reformulación para facelos máis selectivos, as restantes medidas de fomento da contratación indefinida non parecían ser a forma máis axeitada de favorecer a estabilidade no emprego. Á parte do considerable efecto de peso morto que podían levar consigo, apúntase que resultaba probable que estivesen a favorecer en maior medida as empresas con máis rotación laboral e que, polo tanto, estivesen a xerar máis inestabilidade.

3.2.3 O frustrado intento racionalizador da reforma 2006

Seguindo, en principio, as indicacións do mencionado informe, así como as contidas no Acordo para a mellora do crecemento e do emprego, asinado polo Goberno e os interlocutores sociais o 9 de maio de 2006, a Lei 43/2006, do 29 de decembro, propúxose abandonar os programas de fomento do emprego anuais contidos nas sucesivas leis de orzamentos para achegar un panorama de maior estabilidade e permanencia que ofrecese unha mellor selección dos colectivos incentivados fronte á excesiva ampliación de anos anteriores. A exposición de motivos da lei indicaba neste sentido que o novo Programa de Fomento do Emprego se dirixía, fundamentalmente, a impulsar a utilización da contratación indefinida inicial por parte das empresas. Por iso, concentraba os apoios públicos na contratación estable e favorecía a conversión de empregos temporais en fixos mediante un Plan extraordinario de carácter excepcional e vixencia limitada. Para alcanzar os obxectivos sinalados, ademais de mellorar a selección dos colectivos beneficiarios, a Lei 43/2006 ampliou, con carácter xeral, a duración dos incentivos a catro anos, co obxectivo de favorecer o mantemento do emprego, e substituíu as porcentaxes de bonificación –que supoñen que a contía da bonificación sexa menor para os grupos con menores salarios– por contías fixas de bonificación que garanten a súa independencia do salario da persoa contratada¹³.

O mencionado programa non logrou, porén, acadar os seus obxectivos. De feito, continuou a tendencia cara á xeneralización dos colectivos bonificados iniciada en 1997 ata o punto de que o único colectivo non subvencionado era o formado polos homes maiores de 30 anos e menores de 45, inscritos ininterrompidamente durante menos de 6 meses, e non perceptores de prestacións ou subsidios de desemprego (aínda que estaban incluídos aqueles aos que

13 Sobre estas modificacións, amplamente, CUETO IGLESIAS, B., “Las ayudas a la contratación indefinida en España”, *cit.*, pp. 95 e ss.; OCDE, *Empleo juvenil. España*, Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociais, Madrid, 2007, pp. 15 y ss.; PÉREZ DEL PRADO, D., *Los instrumentos económicos de fomento del empleo*, *cit.*, pp. 66 e ss.

lles restaba máis dun ano de percepción) nin da renda activa de inserción¹⁴. A esta mesma conclusión chegou a Axencia Estatal de Avaliación das Políticas Públicas e a Calidade dos Servizos creada pola Lei 28/2006, do 18 de xullo, que na súa “Avaliación sobre a política de bonificación e redución de cotas da Seguridade Social”, publicada no ano 2009, recolle unha serie de recomendacións que resultan do máximo interese:

Por unha banda, lembra que todos os estudos nacionais e internacionais utilizados coinciden en cuestionar a eficacia das bonificacións cando a súa poboación obxectivo é excesivamente ampla. Por iso, aconsella restrinxir o uso das bonificacións para os grupos de traballadores e tamaños de empresas que realmente teñen máis dificultades para acceder ou manterse no emprego ou para xeralo e mantelo, respectivamente.

Por outra banda, reconece que a recesión iniciada no ano 2008 provocou un cambio radical no panorama do mercado de traballo en España, de xeito que o problema xa non é a temporalidade, senón a destrución de emprego. En consecuencia, debería abordarse un redeseño da política de bonificacións que tivese presente que os dous grandes retos a que deben dar resposta as políticas activas do mercado de traballo son a prevención da perda de máis postos de traballo e o impulso á xeración de emprego. Para frear a destrución de emprego, sublíñase a conveniencia de utilizar as bonificacións para manter postos de traballo na liña dalgunhas prácticas postas en marcha por outros países, como son as relativas ás reducións da xornada de traballo¹⁵. En relación coa creación de emprego, enténdese que deberían sentarse as bases para unha mellor xeración de emprego mediante a formación para a reorientación sectorial ou a mellora da cualificación no posto de traballo, o cal pode estar ligado a bonificacións selectivas e incluír outras medidas complementarias (por exemplo, a mellora da intermediación).

Paga a pena destacar, finalmente, que nun dos estudos económicos máis prestixiosos que neste momento se levan a cabo sobre os efectos das bonificacións á Seguridade Social –o dirixido polo profesor Toharia– se chega aínda máis lonxe, ao afirmar que nunha época como a iniciada no ano 2008 non pode obviarse a incapacidade das bonificacións para crear emprego, polo que, quizais, deberían deixar de subvencionarse as contratacións, dedicando os fondos liberados a outras medidas que poidan ter un maior impacto directo sobre o nivel de emprego ou na propia protección social dos traballadores que se atopen nunha situación de necesidade como consecuencia do desemprego¹⁶.

14 CUETO IGLESIAS, B., “Las ayudas a la contratación indefinida en España”, *cit.*, p. 93; PÉREZ DEL PRADO, D., *Los instrumentos económicos de fomento del empleo*, *cit.*, pp. 66-67.

15 Hai que ter presente, non obstante, que existen estudos –AEVAL, *La política de bonificación y reducción de cuotas de la Seguridad Social*, *cit.*, p. 135– que evidencian que estas medidas máis que evitar os despedimentos os pospoñen, polo que resulta preferible reorientar o emprego de sectores económicos necesitados de reconversión a sectores económicos de maior futuro.

16 TOHARIA CORTÉS, L., *et. al.*, *El efecto de las bonificaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social para el empleo en la afiliación a la Seguridad Social: un intento de evaluación macroeconómica, microeconómica e institucional*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008, p. 270.

3.3 A terceira etapa: as bonificacións e reducións de cotas durante a crise

As reformas en materia de bonificacións e reducións nas cotizacións sociais desde o inicio da crise económica que marca o comezo da terceira etapa a analizar foron incesantes¹⁷. Non obstante, presentan unha especial relevancia as modificacións introducidas polas reformas laborais de 2010¹⁸ e de 2012¹⁹.

3.3.1 As repercusións da avaliación na reforma de 2010: a definición selectiva de colectivos

Así, a reforma de 2010 abordou a mellora da política de bonificacións á contratación indefinida, partindo, segundo ela mesma indica, do consenso xeral de que a súa práctica xeneralización limitara gravemente a súa eficiencia. Sobre a base deste diagnóstico –reflectedo nas conclusións da Comisión de Traballo e Inmigración do Congreso dos Deputados sobre esta materia nas que, á súa vez, influíu decisivamente o informe do profesor Toharia²⁰–, a reforma derogou as medidas xerais da Lei 43/2006, conservando unicamente as relativas a traballadores discapacitados, vítimas de violencia de xénero e doméstica e traballadores en situación de exclusión social, e definiu de xeito máis selectivo os colectivos de traballadores cuxa contratación indefinida bonificaba. Por un lado, incluíu os mozos de ata 30 anos, pero con especiais problemas de empregabilidade, é dicir, mozos desempregados que estivesen inscritos na oficina de emprego polo menos doce meses nos dezaioito meses anteriores á contratación e que non completasen a escolaridade obrigatoria ou carecesen de titulación profesional. Por outro lado, fusionando dous colectivos que ata entón aparecían por separado –traballadores maduros e parados de longa duración²¹–, referiuse aos maiores de 45 anos cunha permanencia prolongada no desemprego, que se concretou en polo menos doce meses nos dezaioito meses anteriores á contratación. Desta forma, a partir deste momento, o colectivo de mulleres deixou de ter un apartado específico como colectivo bonificado, e a súa contratación pasou a considerarse como unha das circunstancias que permite incrementar a contía das bonificacións.

Xunto a iso, polo que ás bonificacións de base contractual se refire, a reforma de 2010, entre outras cousas, recoñeceu unha bonificación total das cotizacións sociais do contrato para a formación nun intento de incentivar o seu uso e, conseguintemente, as oportunidades de emprego dos mozos, e mantivo, aínda que creando o seu propio plan, as bonificacións para a conversión de contratos formativos, de relevo e de substitución por anticipación da idade de xubilación en contratos indefinidos.

Ademais, a reforma de 2010 entendeu necesario exixir que as novas contratacións ou transformacións, salvo as referidas a contratos de relevo, supuxesen un incremento do nivel de

17 A súa descrición pormenorizada pódese atopar en BAJO GARCÍA, I. “Incentivos económicos y fiscales a la creación y mantenimiento del empleo”, *Actualidad Laboral*, n.º 19, 2012.

18 Real decreto lei 10/2010, do 16 de xuño, logo Lei 35/2010, do 17 de setembro.

19 Real decreto lei 3/2012, do 10 de febreiro, logo Lei 3/2012, do 6 de xullo.

20 PÉREZ DEL PRADO, D., “Modificaciones al régimen de incentivos a la contratación (Real decreto-ley 3/2012)”, García-Perrote, I. e Mercader, J. R. (dirs.), *Reforma laboral 2012. Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, 1ª ed., Lex Nova, Valladolid, 2012, p. 137.

21 BAJO GARCÍA, I., “Incentivos económicos y fiscales a la creación y mantenimiento del empleo”, *cit.*, pp. 4 e ss. da versión electrónica (en diante, v.e.); PÉREZ DEL PRADO, D., “Modificaciones al régimen de incentivos a la contratación (Real decreto-ley 3/2012)”, *cit.*, p. 140.

emprego fixo na empresa²². Esta limitación, unida á restrición de colectivos descrita, explica que tras a reforma de 2010 se reducisen, respecto ao programa de 2006, nun 45 % o número de contratos bonificados²³.

3.3.2 O apoio ao emprendedor tras a reforma de 2012

Malia que a disposición adicional novena da Lei 35/2010 previra a avaliación anual das bonificacións á contratación, a reforma de 2012 non parte da avaliación na dita materia, aínda que a preveña para o futuro nas súas disposicións adicionais décimo cuarta e décimo quinta. Iso si, a exposición de motivos da Lei 3/2012 indica que, de novo, se pretende racionalizar o sistema de bonificacións para a contratación indefinida, cuxa práctica xeneralizada limitou gravemente a súa eficiencia.

Vaia por diante que a reforma de 2012 se caracteriza, con carácter xeral, por significar certo desprazamento, malia os elementos de continuidade coas reformas de 2010 e 2011, da tutela do traballo propia do tradicional dereito do traballo á tutela da empresa e a produtividade²⁴. Non é de estrañar, por iso, que, en relación cos incentivos á contratación, a reforma de 2012 inaugure unha nova tendencia consistente en encadrar os incentivos dentro das políticas de apoio á actividade empresarial ou, se se prefire, ao impulso dos emprendedores, que esvae a súa pertenza á política de emprego “ao servizo dos cidadáns-traballadores”²⁵. Así o vén confirmar a nova modalidade contractual por tempo indefinido creada pola reforma: o contrato de apoio aos emprendedores.

Como é coñecido por todos, a extensión da indemnización de trinta e tres días na reforma laboral de 2012 fíxolle perder o seu atractivo ao contrato de fomento da contratación indefinida, que desapareceu para deixar paso a este novo contrato. Tamén nesta ocasión a nova figura contractual queda situada extramuros do Estatuto dos traballadores, pois preséntase con vocación de provisionalidade: concretamente, ex disposición transitoria 9ª.2 da Lei 3/2012, a posibilidade de realizar estes contratos queda condicionada a que a taxa de desemprego no noso país se sitúe por debaixo do 15 %. O contrato nace, en todo caso, coa intención declarada de fomentar a contratación indefinida e a creación de emprego, especialmente de mozos desempregados e pemes, por seren os que están a sufrir con maior intensidade as consecuencias negativas da crise económica. Así pois, a formulación do lexislador é clara: crear unha figura capaz de xuntar promoción do emprego estable e potenciación da iniciativa empresarial. Outra cousa é que tan ambicioso obxectivo se teña conseguido co perfil que, finalmente, se lle outorga ao contrato de apoio aos emprendedores, cuxos extremos máis destacables son os seguintes:

22 No artigo 10.5 detallábase a fórmula de cálculo: “Para calcular o dito incremento, tomarase como referencia a media diaria de traballadores con contratos indefinidos no período dos noventa días anteriores á nova contratación ou transformación, calculado como o cociente que resulte de dividir entre noventa o sumatorio dos contratos indefinidos que estivesen en alta na empresa en cada un dos noventa días inmediatamente anteriores á nova contratación ou transformación. Excluíranse do cómputo os contratos indefinidos que se extinguen no devandito período por despedimento disciplinario declarado como procedente, dimisión, morte, xubilación ou incapacidade permanente total, absoluta ou grande invalidez do traballador, ou durante o período de proba”.

23 PÉREZ DEL PRADO, D., “Modificaciones al régimen de incentivos a la contratación (Real decreto-ley 3/2012)”, *cit.*, p. 166.

24 RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., “Flexibilidad interna y externa en el Real decreto-ley 3/2012”, *diariolaley.es*, 2012, p. 1 da v.e.

25 PÉREZ DEL PRADO, D., “Modificaciones al régimen de incentivos a la contratación (Real decreto-ley 3/2012)”, *cit.*, p. 168.

En primeiro lugar, o contrato centra a súa atención nas empresas de menos de 50 traballadores, por seren as que representan a maior parte do tecido produtivo español (o 99,23 %, segundo o Instituto Nacional de Estadística). Estas son as únicas que poden concertar este contrato que, obrigatoriamente, debe formalizarse por escrito no modelo que se estableza. O Real decreto lei 16/2013, do 20 de decembro, suprimiu a exigencia inicial de que o contrato se realizase a xornada completa por considerar razoable a ampliación do uso dunha medida que “se revelou” como eficaz para fomentar a celebración de contratos de traballo indefinido.

En segundo lugar, cómpre destacar que a principal peculiaridade que presenta o réxime xurídico aplicable ao novo contrato de apoio aos emprendedores é a relativa á duración do seu período de proba. Efectivamente, segundo o artigo 4.3 da Lei 3/2012, nestes contratos a duración do período de proba a que se refire o artigo 14 do Estatuto dos traballadores “será dun ano en todo caso”. Asítese, con iso, a unha desnaturalización da figura do período de proba. É máis, posto que durante un ano existirá libre desistencia empresarial e esta se caracteriza por constituír unha excepción ao carácter causal que exige o ordenamento español nas extincións por iniciativa empresarial, cabe pensar que o contrato de emprendedores abre a porta a unha sorte de contratación temporal non causal que non xera dereito a indemnización ningunha. Aínda que non sexa este o momento de entrar na análise da cuestión²⁶, o certo é que se dubidou da compatibilidade entre un período de proba tan dilatado e as exigencias derivadas do Convenio n.º 158 da OIT sobre a terminación da relación de traballo ou da Carta Social Europea de 1961. Do mesmo xeito, como consecuencia da falta de protección fronte ao despedimento destes traballadores, cabería cuestionar a avinza entre a figura estudada e o dereito ao traballo do artigo 35 da CE, e, entre outras cousas, poderíase pór en dúbida se, desde o punto de vista do principio de igualdade do artigo 14 da CE, está xustificada a desigualdade de trato en función do tamaño da empresa que o contrato trae consigo. En todo caso, malia as obxeccións formuladas, a STC 119/2014, do 16 de xullo, avalou finalmente a constitucionalidade da duración do período de proba do contrato de emprendedores, fundamentalmente por considerar que nun contexto de grave crise económica e alto desemprego a dita duración é unha medida conxuntural que atopa xustificación “sobre todo, na específica e lexítima finalidade de potenciar a iniciativa empresarial como instrumento para contribuír, xunto con outras medidas do seu réxime xurídico, a promover a creación de emprego estable, de conformidade co mandato que o artigo 40.1 CE lles dirixe aos poderes públicos para levar a cabo unha política orientada ao pleno emprego”.

En terceiro lugar, é necesario ter en conta que, como garantía fronte ao chamado “efecto substitución”, se lles prohibe asinar o contrato ás empresas que, nos seis meses anteriores, adoptasen “decisións extintivas improcedentes”. Non obstante, non se impide o uso desta modalidade contractual por recorrer o empresario nos seis meses anteriores á súa facultade de libre desistencia empresarial durante o período de proba. En consecuencia, tras extinguirse un contrato de apoio aos emprendedores por libre desistencia do empresario, será posible celebrar outro cun traballador diferente e así sucesivamente. Esta concatenación de contratos formalmente indefinidos pero temporais *de facto* levou a doutrina a preguntarse, non sen razón, por unha posible vulneración da Directiva 99/70/CE, que na cláusula 5.1 do

²⁶ O tema trátase amplamente en LÓPEZ TERRADA, E., *Las modalidades de contratación en la reforma laboral de 2012*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, pp. 21-40.

seu anexo prevé medidas destinadas a previr os abusos “como consecuencia da utilización sucesiva de contratos ou relacións laborais de duración determinada”²⁷.

Finalmente, debe indicarse que o establecemento dun período de proba dun ano de duración non foi a única medida ideada para incentivar o uso do contrato. Recoñécense, ademais, unha serie de incentivos fiscais e bonificacións na cota empresarial á Seguridade Social nos apartados cuarto e quinto do artigo 4 da Lei 3/2012. Aínda que a norma vincula a súa percepción ao mantemento no emprego do traballador durante tres anos (artigo 4.7), queda claro que o funcionamento do contrato resulta independente da percepción dos incentivos á contratación e que, por conseguinte, o contrato pode converterse nun período de proba dun ano, coas criticables consecuencias que diso derivan. Por outra banda, tras a tramitación parlamentaria, ampliáronse as obrigas de mantemento do emprego exixindo a conservación do nivel de emprego na empresa alcanzado co contrato por tempo indefinido de apoio aos emprendedores durante, polo menos, un ano desde a formalización do contrato.

Os incentivos fiscais son dous: unha dedución fiscal de 3.000 euros para as empresas que carecen de persoal contratado; e outro para as empresas de menos de cincuenta traballadores que contraten desempregados beneficiarios dunha prestación contributiva por desemprego que percibisen a prestación durante, polo menos, tres meses²⁸. O Real decreto lei 3/2012 non desenvolveu, inicialmente, os detalles técnicos dos dous tipos de incentivos fiscais que anunciaba e, por este motivo, procedeuse a efectuar este labor na súa tramitación parlamentaria, modificando, con efectos a partir da entrada en vigor do Real decreto lei, o artigo 43 do texto refundido da Lei do imposto sobre sociedades, aprobado polo Real decreto legislativo 4/2004, do 5 de marzo. No suposto de que o contrato se realice a tempo parcial, tales incentivos fiscais gozaranse de modo proporcional á xornada de traballo pactada no contrato.

Con independencia dos mencionados incentivos fiscais, as empresas poden obter as bonificacións na cota empresarial á Seguridade Social descritas no apartado cinco do artigo 4 da lei se contratan determinados desempregados inscritos na oficina de emprego: mozos de entre 16 e 30 anos, ambos os dous inclusive, ou maiores de 45 anos. Desaparece, pois, o requisito, exixido polo Real decreto lei 3/2012, de que os maiores de 45 anos estivesen inscritos como demandantes de emprego polo menos doce meses nos dezoito anteriores á contratación. Estas bonificacións incrementáronse de concertarse o contrato con mulleres, pero recuperando, acertadamente ao meu xuízo, a exixencia de que se trate de ocupacións en que este colectivo estea menos representado; e se o contrato se asina a tempo parcial, gozaranse de modo proporcional á xornada de traballo pactada no contrato.

Con todo, a concesión de incentivos non parece estar a resultar decisiva no uso destes contratos. En efecto, no ano 2012 foron menos do 40 % dos contratos de apoio aos emprendedores celebrados –algo máis de 82.000– os que se acolleron a algún dos incentivos descritos²⁹, e no ano 2014 –en que se formalizaron algo máis de 98.751– o impacto sobre

27 GÓMEZ ABELLEIRA, F. J., “Medidas para favorecer el empleo estable: el contrato de apoyo a los emprendedores y la recuperación de la conversión en indefinidos por reiteración de contratos temporales”, García-Perrote, I. e Mercader, J. R. (dirs.), *Reforma Laboral 2012. Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, 1.ª ed., Lex Nova, Valladolid, 2012, p. 58; MIRANDA BOTO, J. M., “El nuevo contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores”, *Actualidad Laboral*, n.º 8, 2012, p. 2 da v.e.

28 O importe desta dedución fiscal é equivalente ao 50 % da prestación por desemprego que o traballador tivese pendente de percibir no momento da contratación, co límite de doce mensualidades.

29 NAVARRO NIETO, F. e COSTA REYES, A. “Reformas laborales y políticas de empleo”, *Revista de Derecho Social*, n.º 60, 2013, p. 18, nota 19.

este tipo de contrato das deducións fiscais previstas alcanzou o 5,5 % do total de contratos acollidos a algunha dedución³⁰.

Á marxe do novo contrato de apoio aos emprendedores, a Lei 3/2012, aínda que derogou algunha das bonificacións existentes—como a concedida na Lei 43/2006 por reincorporación tras a suspensión do contrato por maternidade ou excedencia por coidado de fillo—, recoñeceu outros incentivos á contratación. Así, por exemplo, fixou reducións nas cotas á Seguridade Social por realizar contratos para a formación e a aprendizaxe con traballadores desempregados inscritos na oficina de emprego ou transformalos en indefinidos (artigo 3); bonificou o tránsito a contratacións indefinidas nos contratos en prácticas, de relevo, e de substitución por anticipación da idade de xubilación³¹ en empresas de menos de cincuenta traballadores (artigo 7); apoiou tamén con bonificacións a prolongación do período de actividade dos traballadores con contratos fixos discontinuos nos sectores de turismo, comercio vinculado a este e hostalaría (disposición adicional duodécima); incluíu as vítimas do terrorismo na Lei 43/2006 (disposición derradeira décimo cuarta); ou conservou as bonificacións vinculadas á suspensión de contratos e a redución de xornada (artigo 15).

Non parece, en consecuencia, que coa reforma de 2012 se racionalizase finalmente o panorama de incentivos á contratación. Boa proba diso é que o Real decreto lei 20/2012, do 13 de xullo, se aprobase co obxecto de cumprir “*coas recomendacións da Axencia Estatal de Avaliación das Políticas Públicas e a Calidade dos Servizos de dirixir as bonificacións á contratación a colectivos con dificultades obxectivas e especiais para acceder ao mercado de traballo, facéndoa máis efectiva e ofrecendo maior seguridade xurídica*”. Para cumprir con este fin, o Real decreto lei 20/2012 decidiu suprimir o dereito das empresas á aplicación de bonificacións pola contratación de traballadores, mesmo tratándose de bonificacións xa recoñecidas e que se viñan aplicando, coa única excepción das declaradas expresamente vixentes na súa disposición transitoria sexta. Pero esta decisión, lonxe de aclarar o panorama de incentivos á contratación, incrementou a confusión en canto á súa vixencia e, tempo despois, a disposición derradeira quinta da Lei 13/2012, do 26 de decembro, redactou de novo a disposición transitoria sexta do Real decreto lei 20/2012, precisando as bonificacións que deben considerarse vixentes e “resucitando” algunhas das que previamente suprimira esta norma³².

4 Os novos incentivos á contratación: a urgente necesidade de crear emprego

4.1 Os estímulos á contratación de mozos: as leis 11/2013 e 18/2014

A Lei 11/2013 incorpórase ao “sobrecargado” panorama de incentivos afondando claramente na tendencia iniciada no ano 2012, pois non cabe pasar por alto que a norma, xunto aos estímulos á contratación que a continuación serán obxecto de análise, recolle un conxunto

30 CES, *Economía, Trabajo y Sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2014*, cit., pp. 313-314.

31 Derogado pola Lei 27/2011, do 1 de agosto, desde o 1 de xaneiro de 2013.

32 FERNÁNDEZ PRATS, C. e TATAY PUCHADES, C., “Financiación, cotización y recaudación”, Roqueta, R. e García, J. (dirs.), *Derecho de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pp. 187-188.

de medidas de fomento do emprendemento e o autoemprego como parte da Estratexia de Emprendemento e Emprego Xove 2013-2016.

A Estratexia de Emprendemento e Emprego Xove, en principio, presentouse como o resultado dun proceso de diálogo e participación cos interlocutores sociais e, ademais, enmárcase dentro do Plan Nacional de Reformas posto en marcha polo Goberno e responde ás recomendacións que, en materia de emprego novo, realizou a Comisión Europea, incluíndo a recente “Garantía Xuvenil”, en virtude da cal os Gobernos da Unión Europea se comprometeron a proporcionarlles aos menores de 25 anos que abandonan o sistema educativo ou están en paro, emprego, formación ou prácticas nun prazo máximo de catro meses. Cabe destacar a este respecto que o 8 de febreiro de 2013 o Consello Europeo decidiu crear unha “Iniciativa sobre Emprego Xuvenil” que está aberta a todas as rexións que teñan taxas de desemprego xuvenil por enriba do 25 % e que actuará en apoio de medidas establecidas no conxunto das que se dedican ao emprego xuvenil, propostas pola Comisión en decembro de 2012, e en particular en apoio da Garantía Xuvenil proposta polo Executivo comunitario o 5 de decembro de 2012.

En todo caso, a Estratexia de Emprendemento e Emprego Xove contén cen medidas para combater o desemprego entre os mozos, 15 das cales son actuacións “de choque” ou alto impacto cuxos resultados esperan a curto prazo. Pois ben, seis desas quince medidas recolléronse como estímulos á contratación no capítulo III do Real decreto lei 4/2013, agora capítulo III da Lei 11/2013. Non obstante, non hai que esquecer que, o mesmo día da súa aprobación, os sindicatos denunciaron que o Real decreto lei 4/2013 incluía medidas non consultadas nin discutidas cos interlocutores sociais –como a bonificación pola contratación de mozos a través de empresas de inserción ou a posibilidade de que as ETT poidan subscribir contratos de formación³³– que implican unha precarización tanto na inserción laboral dos mozos como nas súas condicións de traballo.

Deste xeito, ata que a taxa de desemprego española se sitúe por debaixo do 15 % (disposición transitoria primeira da Lei 11/2013), pasan a formar parte das medidas de fomento da contratación os incentivos descritos nos artigos 9 a 14 da lei.

4.1.1 Os incentivos á contratación a tempo parcial con vinculación formativa

Do primeiro dos incentivos poden beneficiarse as empresas, incluídos os traballadores autónomos, que asinen contratos a tempo parcial “con vinculación formativa” con mozos desempregados menores de trinta anos que cumpran algún dos requisitos seguintes (artigo 9.2):

- a) Non ter experiencia laboral ou que esta sexa inferior a tres meses.
- b) Proceder doutro sector de actividade. Tras o Real decreto lei 16/2013, do 20 de decembro, aclárase que, para estes efectos, se entenderá por sector de actividade o identificado como Clase mediante un código numérico de catro cifras no anexo do Real decreto 475/2007, do 13 de abril, polo que se aproba a Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-2009), de acordo co seu artigo 3.d).

³³ O Real decreto lei 16/2013, do 20 de decembro, incorporou a posibilidade de que as empresas de traballo temporal subscriban, tamén, contratos en prácticas.

c) Ser desempleado e estar inscrito ininterrompidamente na oficina de emprego polo menos doce meses durante os dezoito anteriores á contratación.

d) Carecer de título oficial de ensino obrigatorio, de título de formación profesional ou de certificado de profesionalidade.

e) Ser persoas beneficiarias do Sistema Nacional de Garantía Xuvenil en España. Trátase dos mozos maiores de 16 anos e menores de 25, ou menores de 30 anos no caso de persoas cun grao de discapacidade igual ou superior ao 33 %, que cumpran cos requisitos recollidos na Lei 18/2014, do 15 de outubro, para beneficiarse dunha acción derivada do Sistema Nacional de Garantía Xuvenil. Así mesmo, trátase dos mozos maiores de 25 anos e menores de 30, ata que a súa taxa de desemprego se sitúe por debaixo do 20 %, segundo a Enquisa de Poboación Activa correspondente ao último trimestre do ano, que cumpran cos requisitos recollidos na Lei 18/2014 para beneficiarse dunha acción derivada do Sistema Nacional de Garantía Xuvenil (artigo 88 d) da Lei 18/2014, modificado pola Lei 25/2015, do 28 de xullo). Iso supón, como regra xeral, non ter traballado nos 30 días naturais anteriores á data de presentación da solicitude; non recibir accións educativas que leven consigo máis de 40 horas mensuais nos 90 días naturais anteriores á data de presentación da solicitude; e non ter recibido accións formativas que leven consigo máis de 40 horas mensuais nos 30 días naturais anteriores á data de presentación da solicitude (cfr. artigos 88 d), 97 e disposición adicional vixésimo oitava da Lei 18/2014 tras as modificacións introducidas pola Lei 25/2015).

Como se dixo, a percepción do incentivo –consistente nunha redución durante doce meses como máximo da cota empresarial á Seguridade Social por contingencias comúns correspondente ao traballador contratado, do 100 % no caso de que o contrato o subscriban empresas cuxo cadro de persoal sexa inferior a 250 persoas, ou do 75 % no suposto de que a empresa contratante teña un cadro de persoal igual ou superior a esa cifra³⁴ queda vinculado a que se concerte un contrato a tempo parcial e a que exista vinculación formativa. Non obstante, non se admite calquera contratación a tempo parcial nin calquera vinculación formativa. Así, exíxese que a xornada pactada no contrato non sexa superior ao 50 % da correspondente a un traballador a tempo completo comparable, salvo no caso de persoas beneficiarias do Sistema Nacional de Garantía Xuvenil, que poderá alcanzar o 75 % da xornada, ben que pode tratarse tanto dun contrato por tempo indefinido como de duración determinada (artigo 9.4). O requisito de vinculación formativa concrétase, pola súa banda, requiríndolles aos traballadores compatibilizar o emprego coa formación ou xustificar cursala nos seis meses previos á formalización do contrato. A formación, non obstante, non ten que estar vinculada especificamente ao posto de traballo obxecto do contrato e pode ser, ben formación acreditable oficial ou promovida polos Servizos Públicos de Emprego, ben formación en idiomas ou tecnoloxías da información e a comunicación dunha duración mínima de 90 horas en cómputo anual (artigo 9.3).

Ante a xeneralidade destas exixencias, non cabe senón cuestionarse pola capacidade destes contratos para seren, ademais dunha vía de inserción barata e precaria, unha forma de asegurarlles aos mozos niveis axeitados de cualificación profesional que realmente melloren a súa empregabilidade. Quizais fose preferible definir máis especificamente os mozos implicados no incentivo e as características da súa formación, buscando coa axuda, por exemplo,

34 Ademais, segundo o artigo 9.1.2º, «o incentivo poderá ser prorrogado por outros doce meses, sempre que o traballador continúe compatibilizando o emprego coa formación, ou a cursase nos seis meses previos á finalización do período a que se refire o parágrafo anterior».

que os mozos adaptasen a súa formación cara a sectores innovadores, como no modelo sueco³⁵, ou destinándoa, como se fixo en Irlanda recentemente, só a mozos procedentes do sector da construción para outorgarlles capacitación na instalación de tecnoloxías verdes en fogares e empresas ou para levar a cabo verificacións do cumprimento dos criterios de eficiencia enerxética³⁶.

Polo demais, e co fin de evitar o “efecto substitución”, prohibese que as empresas –traballadores autónomos incluídos– adoptasen, nos seis meses anteriores á formalización do contrato, decisións extintivas improcedentes³⁷. Xunto a iso, establécese unha obriga de manter o nivel de emprego alcanzado co contrato –durante, polo menos, un período equivalente á duración do dito contrato cun máximo de doce meses desde a súa celebración– cuxo incumprimento obriga ao reintegro dos incentivos³⁸, así como unha obriga de formalización escrita dos contratos no modelo que estableza o Servizo Público de Emprego Estatal.

4.1.2 A redución da cotización á Seguridade Social pola contratación indefinida de mozos a través de microempresas e autónomos

O segundo dos incentivos consiste nunha redución do 100 % da cota empresarial á Seguridade Social por contingencias comúns correspondente ao traballador contratado durante o primeiro ano de contrato que se lles concede ás empresas, incluídos os traballadores autónomos, que contraten de xeito indefinido, a tempo completo ou parcial, un mozo desempregado menor de trinta anos.

Neste caso, son as empresas, ou os traballadores autónomos, os que deben reunir, acumulativamente, os requisitos enumerados no artigo 10.1 da Lei 11/2013, do 26 de xullo:

- a) Ter, no momento de realizar o contrato, un cadro de persoal igual ou inferior a nove traballadores.
- b) Non ter tido ningún vínculo laboral anterior co traballador.
- c) Non ter adoptado, nos seis meses anteriores á formalización do contrato, decisións extintivas improcedentes³⁹.
- d) Non ter asinado con anterioridade outro contrato conforme o artigo 10.1, salvo que o contrato se extingue por causa non imputable ao empresario ou por resolución durante o período de proba, aínda que neste caso o período total de bonificación non poderá exceder, en conxunto, os doce meses.

35 AEVAL, *La política de bonificación y reducción de cuotas de la Seguridad Social*, cit., p. 23.

36 AEVAL, *La política de bonificación y reducción de cuotas de la Seguridad Social*, cit., p. 138.

37 Agora ben, a limitación afectará unicamente ás extincións producidas a partir do 24 de febreiro de 2013 e refrese á cobertura daqueles postos de traballo do mesmo grupo profesional que os afectados pola extinción e para o mesmo centro ou centros de traballo.

38 Non obstante, non se considerará incumplida a obriga de mantemento do emprego cando o contrato de traballo se extinga por causas obxectivas ou por despedimento disciplinario cando un ou outro sexa declarado ou recoñecido como procedente, nin as extincións causadas por dimisión, morte, xubilación ou incapacidade permanente total, absoluta ou grande invalidez dos traballadores ou pola expiración do tempo convindo ou realización da obra ou servizo obxecto do contrato, ou por resolución durante o período de proba.

39 Tamén aquí, ex artigo 10.1 c), a limitación afecta unicamente ás extincións producidas a partir do 24 de febreiro de 2013, e para a cobertura daqueles postos de traballo do mesmo grupo profesional que os afectados pola extinción e para o mesmo centro ou centros de traballo.

Hai que ter en conta, non obstante, que da concesión destes incentivos quedan expresamente excluídos os contratos de traballo por tempo indefinido de apoio aos emprendedores; os contratos para traballos fixos descontínuos; e os contratos indefinidos de traballadores discapacitados bonificados da Lei 43/2006 (artigo 10.2).

Polo demais, xunto a exigencias de carácter formal idénticas ás dos contratos a tempo parcial con vinculación formativa, a lei impón obrigas de mantemento no emprego do traballador contratado⁴⁰ e obrigas de mantemento do nivel de emprego na empresa⁴¹.

4.1.3 Os incentivos do contrato “xeracións”

O terceiro incentivo combina o apoio ao emprendedor –neste caso mozo– co fomento do emprego dos desempregados de 45 ou máis anos aos que, neste caso, a diferenza do contrato de apoio aos emprendedores, si se lles exige o cumprimento de certos requisitos. Efectivamente, segundo o artigo 11 da lei, terán dereito a unha redución do 100 % de todas as cotas empresariais da Seguridade Social, incluídas as de accidentes de traballo e enfermidades profesionais e as cotas de recadación conxunta, durante os doce meses seguintes á contratación os traballadores por conta propia menores de trinta anos, e sen traballadores asalariados, que a partir de o 24 de febreiro de 2013 contraten por primeira vez, de forma indefinida, a tempo completo ou parcial, persoas desempregadas de idade igual ou superior a 45 anos, inscritas ininterrompidamente como desempregadas na oficina de emprego polo menos durante doce meses nos dezoito meses anteriores á contratación ou que resulten beneficiarios do programa de recualificación profesional das persoas que esgoten a súa protección por desemprego.

Unha vez máis, condiciónase a concesión do incentivo ao mantemento do emprego do traballador contratado –dezoito meses desde o inicio da relación laboral– agás se o contrato se extingue por causa non imputable ao empresario ou por resolución durante o período de proba. Nestes casos permítese, por certo, realizar un novo contrato “xeracións”, pero tendo en conta que o período total de aplicación da redución non poderá exceder, en conxunto, os doce meses (artigo 11.2 e 11.3).

4.1.4 O contrato “primeiro emprego” xove e os incentivos á súa transformación en indefinido

A diferenza dos casos anteriores, o cuarto dos incentivos previstos pola lei supón unha bonificación nas cotas empresariais á Seguridade Social durante tres anos que pode obterse se, unha vez transcorrido un prazo mínimo de tres meses desde a súa celebración, se transforman en indefinidos os novos contratos temporais “de primeiro emprego” sempre que a xornada pactada sexa polo menos do 50 % da correspondente a un traballador a tempo completo comparable⁴².

40 Polo menos dezoito meses desde a data de inicio da relación laboral, salvo que o contrato se extinga por causa non imputable ao empresario ou por resolución durante o período de proba, segundo o artigo 10.4 da lei.

41 Trátase, *ex* artigo 10.4, de manter o nivel de emprego na empresa alcanzado co contrato durante, polo menos, un ano desde a formalización do contrato. O incumprimento de ambos os dous tipos de obrigas de mantemento do emprego implicará o reintegro dos incentivos, ben que tales obrigas non se considerarán incumplidas nos mesmos supostos descritos no contrato a tempo parcial con vinculación formativa.

42 Segundo o artigo 12.4, a bonificación nas cotas empresariais á Seguridade Social será de 41,67 euros/mes (500 euros/ano), durante tres anos. Se o contrato se asinase cunha muller, a bonificación por transformación será de 58,33 euros/mes (700 euros/ano). Os apartados 5

A novidade neste caso non é, evidentemente, a bonificación da transformación de contratos temporais en indefinidos –que xa é un clásico na materia–, senón a creación dun novo contrato temporal “de primeiro emprego” encamiñado a incentivar a adquisición dunha primeira experiencia profesional a mozos desempregados menores de trinta anos que non teñan experiencia laboral ou cuxa experiencia laboral sexa inferior a tres meses. Estes contratos rexeranse polo establecido para os contratos eventuais no artigo 15.1.b) do ET e as súas normas de desenvolvemento, pero cunha serie de excepcións. Así, considerarase causa do contrato a adquisición dunha primeira experiencia profesional; a duración mínima do contrato será de tres meses e a duración máxima de seis meses, salvo que se estableza unha duración superior por convenio colectivo sectorial estatal ou, no seu defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, sen que en ningún caso a dita duración poida exceder os 12 meses; e o contrato deberá realizarse a xornada completa ou a tempo parcial sempre que, neste último caso, a xornada sexa superior ao 75 % da correspondente a un traballador a tempo completo comparable. Ademais, como nas restantes medidas, o artigo 12.3 da Lei 11/2013 exige que empresas e traballadores autónomos non adoptasen, nos seis meses anteriores á realización do contrato, decisións extintivas improcedentes.

Sen prexuízo do que despois se dirá sobre o seu valor como medida de “choque”, é evidente que a regulación descrita introduce practicamente unha “descausalización” do contrato eventual contraria á case xeneralizada reivindicación doutrinal en materia de contratación temporal, que, como é sabido, se refire á necesidade de delimitar con maior rigor as causas dos contratos temporais, sen deixar esta tarefa en mans da negociación colectiva⁴³. As consecuencias que esta medida pode ter sobre a taxa de temporalidade española non requiren excesivo comentario se se ten en conta que desde 1997 todas e cada unha das reformas laborais que modificaron a regulación das modalidades de contratación se propuxeron rebaixar as excesivas taxas de temporalidade e erradicar a dualidade laboral, e, aínda así, España, cunha taxa do 25,3 %, é o segundo país da Unión Europea coa taxa de temporalidade máis elevada, só superado por Polonia⁴⁴.

4.1.5 Incentivos ao contrato en prácticas para o primeiro emprego

En quinto lugar, o artigo 13 da Lei 11/2013 recoñece que as empresas, incluídos os traballadores autónomos, que concerten un contrato en prácticas cun menor de trinta anos, terán dereito a unha redución do 50 % da cota empresarial á Seguridade Social por contingencias comúns correspondente ao traballador contratado durante toda a vixencia do contrato. Se o traballador estivese a realizar as prácticas non laborais que regula o RD 1543/2011, do 31 de outubro, no momento da concertación do contrato de traballo en prácticas, a redución de cotas será do 75 %. Tratándose de persoas beneficiarias do Sistema Nacional de Garantía Xuvenil, o incentivo será do 100 %, pois tras a reforma operada polo Real decreto lei 8/2014, logo Lei 18/2014, do 15 de outubro, aplicárase de forma adicional unha bonificación do 50 % no suposto previsto no primeiro parágrafo do artigo 13.2, e do 25 % no suposto previsto no segundo parágrafo do dito precepto da cota empresarial á Seguridade Social por

e 6 detallan as obrigas de mantemento do nivel de emprego alcanzado –neste caso, durante doce meses– e de formalización escrita no modelo establecido polo Servizo Público de Emprego Estatal.

43 Por todos, SALA FRANCO, T.; PÉREZ INFANTE, J. I. e LÓPEZ TERRADA, E., *Las modalidades de la contratación laboral*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2009, p. 220.

44 Segundo datos publicados por Eurostat o 5 de outubro de 2012.

continxencias comúns correspondente ao traballador contratado durante toda a vixencia do contrato. A bonificación aplicaráselles a todas aquelas contratacións que se efectúen ata o 30 de xuño de 2016. O mencionado artigo 13 dispón ademais, no seu apartado primeiro, que, sen prexuízo do establecido no artigo 11.1 do ET, poderán realizarse contratos en prácticas con mozos menores de trinta anos, aínda que transcorresen cinco ou máis anos desde o remate dos correspondentes estudos⁴⁵.

Con independencia diso, a reforma de 2013 considerou necesario modificar, unha vez máis, o marco normativo dos contratos formativos do xeito seguinte:

Por un lado, refórmase o réxime xurídico dos contratos de traballo en prácticas, permitindo contratar en prácticas baseándose nun certificado de profesionalidade obtido como consecuencia dun contrato para a formación e a aprendizaxe, cousa que antes estaba expresamente prohibida⁴⁶.

Por outro lado, queda alterado o réxime xurídico dos contratos para a formación e a aprendizaxe, ao permitirse, como xa se mencionou, que as empresas de traballo temporal asinen contratos para a formación e a aprendizaxe cos traballadores contratados para seren postos á disposición das empresas usuarias de acordo coa normativa reguladora deste tipo de contratos⁴⁷. Con posterioridade, o Real decreto lei 16/2013 recoñeceu idéntica posibilidade de uso por parte das empresas de traballo temporal para os contratos en prácticas⁴⁸. Ademais, o artigo 109 da Lei 18/2014 previu, mediante a modificación da Orde ESS/2518/2013, do 26 de decembro, que para as persoas beneficiarias do Sistema Nacional de Garantía Xuvenil a contía máxima das bonificacións pola actividade formativa se poida elevar. Así mesmo, planificou a introdución, tamén por medio da citada orde, dunha bonificación adicional para financiar os custos derivados da obrigada titorización de cada traballador a través do contrato para a formación e a aprendizaxe. Estas modificacións leváronse a cabo, finalmente, a través da Orde ESS/41/2015, do 12 de xaneiro.

A realización destas reformas como medidas para potenciar o emprego xuvenil lembra a capacidade dos contratos formativos para xuntar dous planos: por un lado, a formación dos traballadores, que pode ser insuficiente, ben por tratarse de traballadores faltos de titulación, ben por seren traballadores que, malia obter unha titulación, carecen por completo de experiencia profesional; e, por outro lado, a inserción profesional, o acceso ao mercado de traballo. Pero, ao mesmo tempo, calquera proposta encamiñada a facer promoción deste tipo de contratos recorda tamén que as dificultades para integrar ambas as dúas vertentes xa son tradicionais no noso país. En todo caso, desde o inicio da crise, todas as modificacións efectuadas son claros expoñentes do “triumfo” da concepción destes contratos como medidas de fomento do emprego⁴⁹. Aínda que, certamente, as alarmantes cifras de desemprego xuvenil

45 Para aplicar ambas as dúas medidas, é necesaria a formalización escrita dos contratos no modelo que estableza o Servizo Público de Emprego Estatal (artigo 13.3).

46 A disposición derradeira segunda da Lei 11/2013, do 26 de xullo, suprime con esta finalidade o parágrafo cuarto do artigo 11 c) do ET.

47 Para cumprir este obxectivo, as disposicións derradeiras terceira e cuarta modifican os artigos 6.2, 7.1, 10.2 e 12.3 bis da Lei 14/1994, do 1 de xuño, pola que se regulan as empresas de traballo temporal e os artigos 6 bis e 201 do RD 1529/2012, do 8 de novembro, polo que se desenvolve o contrato para a formación e a aprendizaxe e se establecen as bases da formación profesional dual.

48 Para iso, o artigo 3 do Real decreto lei 16/2013 modifica os artigos 6.2, 7.1 e 10.2 da Lei 14/1994, do 1 de xuño. En materia de bonificacións, dáse nova redacción para incluír o suposto ao artigo 7.2 da Lei 3/2012.

49 LÓPEZ TERRADA, E., *Las modalidades de contratación en la reforma laboral de 2012*, cit., pp. 60 e ss.

autorizan en parte o reforzo desta concepción, córrese o risco, especialmente no contrato para a formación e a aprendizaxe, de que a finalidade de inserción laboral “esvaeza” por completo a vertente formativa ata o punto de “desnaturalizar” estes contratos. Ademais, dada a dubidosa eficacia e eficiencia deste tipo de medidas, e dado o seu carácter contradictorio co obxectivo da estabilidade no emprego, cabería preguntarse pola necesidade de engadir aos incentivos a contratacións iniciais para a formación e a aprendizaxe introducidos pola reforma 2012 as novas reducións para contratacións iniciais en prácticas.

4.1.6 Incentivos á incorporación de mozos a entidades da economía social

Finalmente, en sexto lugar, o artigo 14 da Lei 11/2013 prevé incentivos destinados ás entidades da economía social. Trátase, concretamente, de bonificacións que se recoñecen ás cooperativas ou sociedades laborais que incorporen traballadores desempregados menores de 30 anos como socios traballadores ou de traballo; e de bonificacións aplicables ás empresas de inserción nos supostos de contratos de traballo subscritos con persoas menores de 30 anos en situación de exclusión social incluídas no artigo 2 da Lei 44/2007, do 13 de decembro⁵⁰. Cabería pensar que estas últimas, aínda que certamente non foron negociadas nin discutidas cos interlocutores sociais, atopan a súa xustificación en razóns de xustiza social. Non obstante, xa existen bonificacións aplicables ás empresas de inserción e, de feito, o propio artigo 14 da Lei 11/2013 declara a incompatibilidade das novas medidas coas previstas no artigo 16.3 a) da Lei 44/2007.

4.1.7 Bonificacións por contratacións indefinidas de persoas beneficiarias do Sistema Nacional de Garantía Xuvenil: a Tarifa Xove

A Lei 18/2014 concreta a regulación dunha serie de medidas de apoio á contratación que describen os seus artigos 107 a 109. A súa avaliación augúrase –como non– no seu artigo 110. A maioría destas medidas analizáronse xa, pois consisten en modificacións da Lei 11/2013 ou en previsións de modificacións relacionadas coa bonificación dos contratos para a formación e a aprendizaxe. Existe outra medida, non obstante, que se refire á contratación indefinida de persoas beneficiarias do Sistema Nacional de Garantía Xuvenil.

En efecto, o artigo 107 da Lei 18/2014 dispón que, desde a entrada en vigor do Real decreto lei 8/2014 ata o 30 de xuño de 2016, as empresas, incluídos os traballadores autónomos e as entidades da economía social, que contraten de forma indefinida, incluída a modalidade fixa discontinua, unha persoa beneficiaria do Sistema Nacional de Garantía Xuvenil, gozarán dunha bonificación mensual na achega empresarial á cotización á Seguridade Social por un importe de 300 euros. A duración da bonificación será de 6 meses, estando obrigada a empresa –ou o traballador autónomo– a manter o traballador polo menos seis meses desde o inicio da relación laboral. En caso de incumprimento desta obriga, deberase proceder ao reintegro da bonificación. Esta limitada obriga de mantemento do emprego levou a doutri-

50 No primeiro caso, trátase de bonificacións nas cotas empresariais da Seguridade Social durante tres anos, cuxa contía será de 66,67 euros/mes (800 euros/ano). Tratándose de cooperativas, as bonificacións aplicaranse cando estas opten por un réxime de Seguridade Social propio de traballadores por conta allea, nos termos da disposición adicional cuarta da LXSS. No segundo caso, trátase de bonificacións de 137,50 euros/mes (1.650 euros/ano) durante toda a vixencia do contrato ou durante tres anos, en caso de contratación indefinida, que non serán compatibles coas previstas no artigo 16.3.a) da Lei 44/2007, do 13 de decembro.

na que comentou o real decreto lei en que a norma ten a súa orixe a cualificar o carácter indefinido da contratación que se bonifica como “máis formal que material”⁵¹.

Ademais, as empresas ou traballadores autónomos estarán obrigados a incrementar coa nova contratación tanto o nivel de emprego indefinido como o nivel de emprego total, e manter o novo nivel alcanzado coa contratación durante todo o período de desfrute da bonificación. Para calcular o dito incremento, tomarase como referencia a media diaria de traballadores que prestasen servizos nos trinta días naturais anteriores á formalización do contrato. Non obstante, para os efectos de examinar o cumprimento destes requisitos, non se terán en conta as extincións de contratos por causas obxectivas ou por despedimentos disciplinarios que non fosen declarados improcedentes nin as debidas a extincións causadas por dimisión, morte, ou incapacidade permanente total, absoluta ou grande invalidez dos traballadores. Cando a contratación é a tempo parcial, a xornada será como mínimo do 50 % da correspondente á dun traballador a tempo completo comparable, aplicándose unha bonificación de entre 150 e 225 euros para este suposto en función da xornada de traballo. Agora ben, a bonificación será inexistente nos supostos xerais da Lei 43/2006 e nos supostos de contratacións de traballadores cuxa actividade determine a inclusión en calquera dos sistemas especiais establecidos no réxime xeral da Seguridade Social.

Polo demais, o artigo 107 declara compatible esta medida con todo tipo de incentivos sempre que o importe mensual a cotizar pola empresa ou o traballador autónomo non sexa negativo. Se a achega empresarial á cotización á Seguridade Social do traballador que dá dereito á bonificación fose inferior ao importe desta, o exceso poderá descontarse da achega empresarial final que resulte na liquidación mensual na que figure incluído o citado traballador, sempre que esta non resulte negativa.

4.2 Os novos estímulo á contratación indefinida

4.2.1 A tarifa plana reducida para novas contratacións indefinidas

Partindo de idéntico diagnóstico acerca da situación da economía española –que se entende que mostra unha recuperación gradual– e con idéntica finalidade que o Real decreto lei 16/2013 –potenciar de xeito urgente a contratación estable–, o Real decreto lei 3/2014, do 28 de febreiro, estableceu, con efectos do 25 de febreiro de 2014, que a achega empresarial á cotización á Seguridade Social por contingencias comúns en supostos de contratación indefinida se reducirá ás seguintes contías: a) Se a contratación é a tempo completo, 100 euros mensuais; b) Se a contratación é a tempo parcial, cando a xornada de traballo sexa, polo menos, equivalente a un 75 % da xornada dun traballador a tempo completo comparable, 75 euros mensuais; c) Se a contratación é a tempo parcial, cando a xornada de traballo sexa, polo menos, equivalente a un 50 % da xornada dun traballador a tempo completo comparable, 50 euros mensuais. Agora ben, exclúese da redución a cotización por horas complementarias que realicen os traballadores a tempo parcial (disposición adicional única).

Estas reducións resultan aplicables durante un período de 24 meses, computados a partir da data de efectos do contrato, que deberá formalizarse por escrito, e respecto dos realizados

51 CASAS BAAMONDE, M. E.; RODRÍGUEZ-PIÑERO e BRAVO-FERRER, M.; e VALDÉS DAL-RÉ, F., “El Real decreto-ley 8/2014: Garantía Juvenil y nuevo marco territorial de las políticas de empleo”, *Relaciones Laborales*, n.º 9, 2014.

entre o 25 de febreiro de 2014 e o 31 de marzo de 2015 (disposición adicional décimo sétima do Real decreto lei 17/2014, do 26 de decembro). Non obstante, finalizado o período de 24 meses, e durante os 12 meses seguintes, as empresas que no momento de asinaren o contrato ao que se lle aplique a redución contén con menos de dez traballadores terán dereito a unha redución equivalente ao 50 % da achega empresarial á cotización por contingencias comúns correspondente ao traballador contratado de xeito indefinido⁵².

Á marxe das consideracións críticas que pode suscitar o réxime xurídico da medida, e con independencia da desfavorable valoración que merece o recurso constante ao decreto lei, a aprobación dunha medida de tal xeneralidade, estando tan próximo no tempo o incremento ás cotizacións introducido ex disposición derradeira terceira do Real decreto lei 16/2013, non deixa de causar estupor. Primeiro, polas súas posibles repercusións negativas na situación financeira da Seguridade Social; pero tamén por ignorar abertamente as advertencias e recomendacións que, de xeito unánime, veñen realizando as sucesivas avaliacións efectuadas en materia de incentivos á contratación: os seus efectos “peso morto”, “substitución” e “desprazamento”, ou a súa demostrada ineficacia se non se busca unha mellor selección dos colectivos bonificados.

En todo caso, o acceso ás reducións previstas condiciónase á observancia dunha serie de requisitos que detalla o artigo único.2 do Real decreto lei. Entre eles, atópase a necesidade de estar ao día no cumprimento das obrigas tributarias e de Seguridade Social (artigo único.2 a); a condición de non ser excluído do acceso aos beneficios derivados dos programas de emprego pola comisión das infraccións dos artigos 22.2, 16 e 23 da LISOS (artigo único.2 e); a imposibilidade de ter levado a cabo, nos seis meses anteriores á formalización dos contratos, despedimentos declarados xudicialmente improcedentes ou despedimentos colectivos (artigo único.2 b); ou a obriga de que coa contratación se incremente e manteña o nivel de emprego indefinido e o nivel de emprego total na empresa [artigo único.2 d) e e)].

Trátase, non obstante, de deberes que, na súa maior parte, quedan bastante atenuados e que, en consecuencia, dificilmente evitarán o efecto “substitución” de traballadores. Así, por exemplo:

- Para os efectos da prohibición de ter efectuado despedimentos nos termos expostos no artigo único 2. a), non se teñen en conta as extincións que se producisen antes do 25 de febreiro de 2014.
- Á hora de calcular o incremento do nivel de emprego, tómase como referencia a media diaria de traballadores que prestasen servizos na empresa nun período certamente breve: os trinta días anteriores á formalización do contrato (artigo único 2.c)⁵³. Do

52 Quedan excluídos das reducións descritas os supostos descritos no artigo único.3, aínda que cómpre ter en conta que, co fin de incentivar a contratación dos traballadores máis novos, si procederá a redución cando a persoa contratada sexa un fillo dun traballador autónomo, menor de 30 anos, ou maior desa idade cando teñan especiais dificultades para a súa inserción laboral, de acordo co establecido na disposición adicional décima da Lei 20/2007, do 11 de xullo, do Estatuto do traballo autónomo. Por outra banda, a Lei 18/2014 engadiu un novo apartado 5 bis no artigo único, en virtude do cal: «O disposto nos apartados anteriores será tamén de aplicación ás persoas que se incorporen como socios traballadores ou de traballo das cooperativas, así como aos que se incorporen como socios traballadores das sociedades laborais».

53 RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. e CASAS BAAMONDE, M. E., “El uso del decreto ley como instrumento de las reformas laborales. La garantía juvenil y la tarifa plana para el fomento del empleo y la contratación indefinida”, *Relaciones Laborales*, n.º 4, 2014, p. 14 da v.e., advirten que, ao ser o período de tempo tan escaso, se o novo contrato se realizase trinta días despois do remate dun contrato temporal, por esta vía sería posible converter emprego temporal en indefinido.

mesmo xeito, para controlar o mantemento do nivel de emprego indefinido e do nivel de emprego total durante os 36 meses exixidos –o que se fará cada doce meses–, a norma refírese á media de traballadores indefinidos e á media de traballadores totais “do mes en que proceda examinar o cumprimento deste requisito” (artigo único.2 d).

- Para examinar o nivel de emprego e o seu mantemento na empresa, subliñase que “non se teñen en conta” as extincións de contratos de traballo por causas obxectivas ou por despedimentos disciplinarios “que non fosen declarados improcedentes” (artigo único.2 d), o que implica non tomar en consideración, por exemplo, extincións de mutuo acordo, non impugnadas, pactadas en conciliación, etc.
- En xeral, nos supostos de aplicación indebida da respectiva redución, por incumprir as condicións establecidas, procederá o reintegro das cantidades deixadas de ingresar coa recarga e o xuro de mora correspondentes, conforme o establecido na normativa recadatoria da Seguridade Social. Non obstante, en caso de incumprimento do requisito de mantemento do emprego do apartado 2.d), non sempre se reintegra o 100 % da diferenza entre os importes correspondentes ás achegas empresariais á cotización por contingencias comúns que procedesen en caso de non se aplicar a redución e as achegas xa realizadas desde a data de inicio da aplicación da redución. A norma “suaviza” a obriga de reintegro, que se realizará nos seguintes termos: 1º) Se o incumprimento da exixencia do mantemento do nivel de emprego se produce aos doce meses desde a contratación, corresponderá reintegrar o 100 % da citada diferenza; 2º) Se tal incumprimento se produce aos vinte e catro meses desde a contratación, corresponderá reintegrar o 50 % da citada diferenza; 3º) En caso de que o incumprimento se producise aos trinta e seis meses desde a contratación, corresponderá reintegrar o 33 % da citada diferenza. Ademais, nestes casos, non procederá exixir recarga e xuro de mora (artigo único.7).

4.2.2 O mínimo exento pola contratación indefinida de traballadores

A Lei 25/2015, do 28 de xullo, creou, pola súa parte, un novo incentivo para a creación de emprego estable, que consiste na fixación dun mínimo exento na cotización empresarial por contingencias comúns á Seguridade Social pola contratación indefinida de traballadores.

A introdución desta medida xustifícase nos bos resultados obtidos co establecemento da tarifa plana de cotización, que segundo apunta a exposición de motivos “constituíu unha medida eficaz para contribuír á creación de emprego estable”. Menciónase a este respecto que, segundo os datos da Enquisa de Poboación Activa do cuarto trimestre de 2014, o emprego creceu en 433.900 persoas nos 12 últimos meses, cunha variación anual do 2,5 %, e o emprego asalariado indefinido incrementouse en 212.800 persoas, un 2,0 %. Nada se di acerca do incremento dos contratos temporais, o número dos cales, como sucedía antes da crise, tamén está aumentando e, ademais, de forma máis rápida que o de indefinidos⁵⁴.

Continuando coa xustificación da medida, a exposición de motivos da Lei 15/2015 indica, ademais, que o establecemento dun mínimo exento supón a creación dun incentivo de carácter progresivo que reduce en maior medida as cotizacións sociais pola contratación

54 CES, *Economía, Trabajo y Sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2014*, cit., pp. 253 e 255.

estable de traballadores con menores retribucións. De feito, é unha medida que pretende favorecer aqueles colectivos con máis dificultades de inserción estable no mercado laboral, tales como desempregados de longa duración, traballadoras con escasa formación e mozos sen experiencia laboral.

Segundo a nova regulación, da que se poderán beneficiar todas as empresas que contraten de forma indefinida e creen emprego neto, nos supostos de contratación indefinida, en calquera das súas modalidades, a achega empresarial á cotización á Seguridade Social por contingencias comúns determinarase conforme as seguintes regras (artigo 8.1):

a) Se a contratación é a tempo completo, os primeiros 500 euros da base de cotización por contingencias comúns correspondente a cada mes quedarán exentos da aplicación do tipo de cotización na parte correspondente á empresa. Ao resto do importe da dita base resultarlle aplicable o tipo de cotización vixente en cada momento.

b) Se a contratación é a tempo parcial, cando a xornada de traballo sexa, polo menos, equivalente a un 50 % da xornada dun traballador a tempo completo comparable, a contía sinalada na letra a) reducirase de forma proporcional á porcentaxe de redución de xornada de cada contrato.

En caso de que o contrato indefinido se formalice con mozos inscritos no Sistema Nacional de Garantía Xuvenil que reúnan os requisitos do artigo 105 da Lei 18/2014, este beneficio na cotización consistirá nunha bonificación, que se financiará con cargo á correspondente partida orzamentaria do Servizo Público de Emprego Estatal, e será obxecto de cofinanciamento con cargo ao Fondo Social Europeo cando cumpra cos requisitos establecidos. Nos demais supostos consistirá nunha redución que se financiará polo orzamento de ingresos da Seguridade Social (artigos 8.2 e 8.11).

O beneficio na cotización aplicarase –como a tarifa plana– durante un período de 24 meses, computados a partir da data de efectos do contrato, que deberá formalizarse por escrito, e respecto dos realizados entre o 1 de marzo de 2015 e o 31 de agosto de 2016. Finalizado o período de 24 meses, e durante os 12 meses seguintes, as empresas que no momento de asinaren o contrato ao que se lle aplique este beneficio na cotización contasen con menos de dez traballadores terán dereito a manter a bonificación ou redución, ben que durante este novo período estarán exentos da aplicación do tipo de cotización os primeiros 250 euros da base de cotización ou a contía proporcionalmente reducida que corresponda nos supostos de contratación a tempo parcial (artigo 8.3).

Os requisitos para gozar do novo beneficio na cotización (artigo 8.4), os supostos en que non procede a súa aplicación (artigo 8.5), as incompatibilidades (artigo 8.7) e o reintegro de cantidades por aplicación indebida deste (artigo 8.10) son tamén moi similares aos establecidos para a tarifa plana de cotización no Real decreto lei 3/2014, do 28 de febreiro. Iso faise, segundo reconece expresamente a exposición de motivos da Lei 15/2015, “a prol da continuidade e simplicidade do sistema”.

A aplicación da bonificación ou redución non afectará, polo demais, á determinación da contía das prestacións económicas a que poidan causar dereito os traballadores afectados, que se calculará aplicando o importe íntegro da base de cotización que lles corresponda (artigo 8.6).



5 Conclusións: reflexións sobre o mantemento dos incentivos á contratación

As dúbidas existentes acerca da eficacia das bonificacións e reducións nas cotizacións á Seguridade Social permiten cualificar de excesivo o número de incentivos aprobados nos últimos anos, mesmo entendéndoos como mecanismos destinados unicamente a focalizar o emprego nos mozos e a contratación indefinida. Os novos incentivos, ademais de suporen unha criticable volta á flexibilidade de entrada en materia de emprego xuvenil, desatenderon os problemas que veñen formulando as axudas á contratación indefinida no noso país. O estudo da contratación temporal e indefinida a longo prazo demostrou que, aínda que os incentivos á contratación indefinida en España teñen un efecto inicial positivo e rápido, este pulo inicial non se mantén con posterioridade. Ao estar o incremento asociado ás condicións económicas, crecen os contratos indefinidos, pero tamén os temporais. Así está a suceder na actualidade: o número de contratos indefinidos incrementouse, pero aumentaron máis rapidamente os contratos temporais. Ademais, detectouse a existencia dun elevado e sistemático peso morto nos incentivos á contratación indefinida motivado polas conversións a contratos indefinidos que se asinarían igual sen incentivos⁵⁵. Por se iso fose pouco, as novas medidas trouxeron consigo un preocupante ascenso das reducións nas cotizacións á Seguridade Social e, a pesar da mingua nos recursos da Seguridade Social que a aprobación deste tipo de incentivos significa, o importe das reducións incrementouse ata superar o das bonificacións⁵⁶.

Agora ben, con independencia da valoración que merecen os estímulos á contratación máis recentes, o problema de fondo a resolver de cara ao futuro é se, con carácter xeral, os incentivos á contratación deben subsistir ou se, pola contra, como se vén formulando nos últimos anos e se insinúa na disposición adicional sétima da Lei 30/2015, é preferible destinar os recursos empregados neles a outras iniciativas no ámbito das políticas activas de emprego. A resposta fronte a esta interrogante parece evidente: posto que os incentivos á contratación non crean emprego, deben desaparecer por completo. Non son novas as advertencias acerca da oportunidade de levar a cabo unha reasignación de recursos que permita, ao xeito de países nórdicos como Dinamarca, centralalos alí onde resultan máis eficaces, é dicir, na formación e no mellor funcionamento dos servizos de emprego⁵⁷.

Aínda que, desde logo, este razoamento pode compartirse, entendo que existen varios factores de importancia que deben terse en conta antes de propor sen matices a necesidade de eliminar os incentivos á contratación.

1.º- O primeiro factor a considerar é que quizais a aprobación de incentivos se perpetúa no noso país porque presentan unha vantaxe fundamental para a Administración que os concede, e é que a súa xestión é máis sinxela que a formación para o emprego ou a colocación⁵⁸.

55 CES, *Economía, Trabajo y Sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2014*, cit., pp. 255 a 257.

56 OJEDA AVILÉS, A. "Las políticas activas de empleo en España", *La protección por desempleo en España*, Laborum, Murcia, 2015, pp. 38 e 63-63.

57 AEVAL, *La política de bonificación y reducción de cuotas de la Seguridad Social*, cit., pp. 22-23; BENTOLILA, S. e JANSEN, M., "Un primer análisis económico de la reforma laboral de 2012", *Actualidad Laboral*, n.º 15, 2012, pp. 6-7 da v.e.; PÉREZ DEL PRADO, D., "Modificaciones al régimen de incentivos a la contratación (Real decreto-ley 3/2012)", cit., pp. 145 e ss.

58 OJEDA AVILÉS, A. "Las políticas activas de empleo en España" cit., p. 66.

Ademais, a transición a un modelo como o danés baseado nun eficaz funcionamento dos servizos de emprego exixiría un forte investimento de recursos públicos⁵⁹ que non tería que caracterizarse nin pola improvisación nin pola precipitación que si se detectou, por exemplo, no desenvolvemento das actuacións para a implantación do Sistema Nacional de Garantía Xuvenil⁶⁰. Así pois, a desaparición dos incentivos, unha vez determinado o seu impacto orzamentario, debería acompañarse de propostas concretas e realistas que plasmen o modo en que se van reasignar os recursos liberados noutras políticas activas de emprego.

2.º- O segundo factor a considerar garda relación co alcance da proposta que se efectúa. Como é sabido, non todos os incentivos actualmente en vigor teñen por obxecto a creación urxente de emprego xuvenil ou indefinido. De feito, no ano 2014 o 80 % dos contratos bonificados foron de carácter temporal, case a metade estiveron relacionados con substitucións por maternidade ou outras interinidades, e algo máis dun terzo referíronse a persoas con discapacidade⁶¹. As cifras demostran, pois, que os incentivos máis utilizados a día de hoxe se aprobaron coa finalidade de apoiar a conciliación da vida familiar e laboral ou coa idea de favorecer o emprego de persoas con discapacidade. En consecuencia, se se opta pola desaparición dos incentivos, haberá que decidir se, atendendo á súa finalidade, e malia a súa escasa repercusión na creación de emprego, debe manterse algún deles ou se, pola contra, a desaparición debe ser xeral. Neste segundo caso, ademais de concretar a reasignación de recursos en materia de políticas activas de emprego, parece que deberían arbitrarse outro tipo de medidas alternativas aos incentivos que garanticen a protección dos obxectivos por eles tutelados, como a igualdade entre homes e mulleres ou a inserción de colectivos especialmente desfavorecidos.

3.º- O terceiro factor pode extraerse dos estudos e avaliacións nacionais e internacionais xa realizados en materia de incentivos á contratación, e refírese á incidencia que poden ter os incentivos na creación de emprego. Non hai que esquecer que a virtualidade dos incentivos como mecanismos de creación de emprego existe, e reside na súa capacidade para focalizar ou canalizar o emprego cara a determinados colectivos. Para que isto sexa posible, non é preciso bonificar o emprego indefinido en exclusiva, pero si é absolutamente necesario que se delimiten moi precisamente os colectivos destinatarios. No informe da OCDE “Perspectivas do emprego 2011” advertíase a este respecto que estas medidas deben ter necesariamente un carácter selectivo, pois, pola contra, o efecto de peso morto é moi intenso. Por iso, aconsellaba manter no noso país, xunto ás que se poden xustificar por razóns de xustiza, unicamente, por exemplo, as relativas aos contratos de formación ou ás pemes.

Cabería pensar, en consecuencia, sen prexuízo da desaparición do actual panorama de bonificacións e reducións nas cotas á Seguridade Social, na subsistencia dun número moi reducido de incentivos á contratación. A súa elección nunca debería perder de vista, ao meu xuízo, dúas constatacións esenciais: a ineficacia dos incentivos como medidas xerais ou a grande escala, e a necesidade de focalizar o emprego en colectivos moi concretos. Ademais, debería ter en conta que serán medidas dirixidas a un país cunha taxa de temporalidade excesiva, e xa endémica, e con cifras de desemprego xuvenil intolerables. A partir de aí, se realmente houbera que manter algún incentivo de forma illada, seguramente habería que

59 NAVARRO NIETO, F. e COSTA REYES, A., “Reformas laborales y políticas de empleo”, *cit.*, p. 17.

60 CES, *Economía, Trabajo y Sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2014*, *cit.*, pp. 296-297.

61 CES, *Economía, Trabajo y Sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2014*, *cit.*, p. 313.

centrar a atención, seguindo indicacións como as mencionadas e como as efectuadas pola Comisión Europea⁶², nos relativos aos contratos formativos, ou nos que favorecen a contratación indefinida de mozos por microempresas, ou ben habería que pensar en bonificacións a contratacións indefinidas dirixidas unicamente aos colectivos especialmente desfavorecidos que por razóns de equidade se decidise.

6 Bibliografía

- AEVAL, *La política de bonificación y reducción de cuotas de la Seguridad Social*, 1.ª ed., Ministerio da Presidencia, Madrid, 2009.
- BAJO GARCÍA, I., "Incentivos económicos y fiscales a la creación y mantenimiento del empleo", *Actualidad Laboral*, n.º 19, 2012.
- BENTOLILA, S. e JANSEN, M., "Un primer análisis económico de la reforma laboral de 2012", *Actualidad Laboral*, n.º 15, 2012.
- CASAS BAAMONDE, M. E.; RODRÍGUEZ-PIÑERO e BRAVO-FERRER, M.; e VALDÉS DAL-RÉ, F., "El Real decreto-ley 8/2014: Garantía Juvenil y nuevo marco territorial de las políticas de empleo", *Relaciones Laborales*, n.º 9, 2014.
- CES, *Economía, Trabajo y Sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2014*, Consello Económico e Social, Madrid, 2015.
- Comisión Europea, *Informe conxunto de emprego, que acompaña a Estudo Prospectivo Anual sobre Crecemento para 2015*, COM (2014), 906 final.
- CUETO IGLESIAS, B., "Las ayudas a la contratación indefinida en España", *Revista de Economía Laboral*, n.º 3, 2006.
- FERNÁNDEZ PRATS, C. e TATAY PUCHADES, C., "Financiación, cotización y recaudación", Roqueta, R. e García, J. (dirs.), *Derecho de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.
- GÓMEZ ABELLEIRA, F. J., "Medidas para favorecer el empleo estable: el contrato de apoyo a los emprendedores y la recuperación de la conversión en indefinidos por reiteración de contratos temporales", García-Perrote, I. e Mercader, J. R. (dirs.), *Reforma laboral 2012. Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, 1.ª ed., Lex Nova, Valladolid, 2012.
- LÓPEZ TERRADA, E., *Las modalidades de contratación en la reforma laboral de 2012*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.
- MARX, I., "Subvenciones al empleo y reducción de las cotizaciones empresariales. Dictamen de los estudios empíricos", *Revista Internacional del Trabajo*, n.º 1, vol. 120, 2001.

62 Comisión Europea, *Informe conxunto de emprego, que acompaña o Estudo Prospectivo Anual sobre Crecemento para 2015*, COM (2014), 906 final.

- MIRANDA BOTO, J. M., "El nuevo contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores", *Actualidad Laboral*, n.º 8, 2012.
- NAVARRO NIETO, F. e COSTA REYES, A., "Reformas laborales y políticas de empleo", *Revista de Derecho Social*, n.º 60, 2013.
- OJEDA AVILÉS, A., "Las políticas activa de empleo en España", *La protección por desempleo en España*, Laborum, Murcia, 2015.
- OCDE, *Empleo juvenil. España*, Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociais, Madrid, 2007.
- PÉREZ DEL PRADO, D., *Los instrumentos económicos de fomento del empleo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.
- PÉREZ DEL PRADO, D., "Modificaciones al régimen de incentivos a la contratación (Real decreto-ley 3/2012)", García-Perrote, I. y Mercader, J. R. (dirs.), *Reforma laboral 2012. Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, 1.ª ed., Lex Nova, Valladolid, 2012.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO e BRAVO-FERRER, M., "Flexibilidad interna y externa en el Real decreto-ley 3/2012", *diariolaley.es*, 2012.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. e CASAS BAAMONDE, M. E., "El uso del Decreto Ley como instrumento de las reformas laborales. La garantía juvenil y la tarifa plana para el fomento del empleo y la contratación indefinida", *Relaciones Laborales*, n.º 4, 2014.
- SALA FRANCO, T., PÉREZ INFANTE, J. I. e LÓPEZ TERRADA, E., *Las modalidades de la contratación laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009.
- TOHARIA CORTÉS, L., et. al., *El efecto de las bonificaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social para el empleo en la afiliación a la Seguridad Social: un intento de evaluación macroeconómica, microeconómica e institucional*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008.

Regap



ESTUDIOS