

# POLÍTICAS DE EMPLEO

De acuerdo con el art. 1 de la **Ley 56/2003**, de 16 de diciembre, de Empleo, se entiende por política de empleo el conjunto de decisiones públicas adoptadas por Estado y CC.AA. que tienen como finalidad el desarrollo de programas dirigidos a:

- ▶ conseguir el pleno empleo
- ▶ la calidad en el mismo
- ▶ la adecuación de oferta y demanda de trabajo
- ▶ reducir y proteger debidamente las situaciones de desempleo

## ● TIPOS DE POLÍTICAS DE EMPLEO:

1. **Fomento de empleo:** destinadas a los empresarios, públicos y privados, para la creación de más puestos de trabajo.

2. **Formación Profesional:** dirigidas a los desempleados para que adquieran una capacitación profesional.

3. **Reparto de trabajo:** destinadas a repartir o compartir los puestos de trabajo existentes (contrato a tiempo parcial, jubilaciones forzosas y parciales -contrato de relevo-, limitación o supresión de horas extraordinarias).

## ● FOMENTO DEL EMPLEO:

Su rasgo básico es la actuación o estímulo sobre la oferta de empleo, sea éste de tipo estable o de cualquier clase. Dependiendo de los destinatarios, puede incorporar medidas de proyección general o, por el contrario, sólo dirigidas a concretos grupos de trabajadores. Por otro lado y de acuerdo con las clases de medidas incentivadoras previstas, nos encontramos, por un lado, con las de carácter económico-financiero (subvenciones directas a los empresarios, bonificaciones en las cotizaciones sociales) y, por otro, con las de carácter institucional (modalidades contractuales, reservas o preferencias en el empleo).

### a) Medidas institucionales (modalidades contractuales):

1. Contrato en prácticas
2. Contrato para la formación
3. Contrato para el fomento de la contratación indefinida

Asimismo, cabe reseñar la existencia de cuotas o reservas de puestos para personas con discapacidad (art. 38.1 Ley 13/1982, de integración social de los minusválidos, y RD 364/2005, de 8 de abril), posibilidad amparada por el art. 17.2 y 3 ET

### b) Medidas económicas (art. 17.3 ET)

1. Bonificaciones por contratación de determinados colectivos y por elección de ciertas fórmulas contractuales (Programa de fomento de empleo previsto en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo)

2. Contratos temporales a desempleados realizados por Administraciones Públicas (Programa de fomento del empleo agrario, por ejemplo)

## A) MODALIDADES CONTRACTUALES

### **Contrato en prácticas** (art. 11 ET):

- ♦ Título universitario o FP de grado medio o superior.
- ♦ En los 4 años siguientes a la obtención del Título (6 años para discapacitados)
- ♦ Duración: 6 meses- 2 años
- ♦ Retribución: 60% (1º año) o 75% (2º año) del salario fijado para un trabajador similar en el convenio colectivo (nunca inferior al SMI)

### **Contrato para la formación** (art. 11 ET):

- ♦ Jóvenes sin la titulación requerida para un contrato en prácticas.
- ♦ Edad: Entre 16 y 21 años. Excepciones: minusválidos, extranjeros, exclusión social, parados más de tres años.
- ♦ Duración: 6 meses- 2 años (3 por convenio colectivo, 4 para discapacitados)
- ♦ Formación teórica no inferior a 15 % de jornada
- ♦ Retribución: no inferior al SMI

### **Contrato para el fomento de la contratación indefinida** (Ley 12/2001, de 9 de julio):

- ♦ Contrato con reducción para el empresario de las indemnizaciones por despido objetivo declarado improcedente (33 días/año con un máximo de 24 mensualidades, en lugar de 45 días/año con tope de 42 mensualidades).
- ♦ Para varios colectivos, entre ellos, jóvenes cuya edad esté comprendida entre 16 y 30 años, mayores de 45 años, minusválidos, parados con más de 6 meses de antigüedad, mujeres desempleadas que sean contratadas en ocupaciones con reducido índice de empleo femenino.

El actual **programa de fomento del empleo** se caracteriza por la utilización de bonificaciones empresariales a la contratación indefinida y por la preferencia en favor del empleo estable a través del estímulo a la conversión de contratos temporales en indefinidos. Todo ello sin perjuicio del mantenimiento de bonificaciones en supuestos excepcionales de contratación temporal y de una especial atención a determinados grupos de trabajadores.

Así, los principales colectivos prioritarios serían los siguientes:

- Mujeres**, respecto de las cuales se prevén, además, varias situaciones (discapacitadas; víctimas de violencia doméstica o de género; celebración de un contrato en los 24 meses siguientes al parto; reincorporación al trabajo tras suspensión contractual por maternidad; desempleadas...)
- Jóvenes** menores de 30 años
- Trabajadores maduros** (mayores de 45 años o de 60, dependiendo de los casos)
- Discapacitados** (en general, con discapacidad severa, ...)
- Parados** que lleven inscritos seis meses como demandantes de empleo (parados de larga duración), así como personas en situación de **exclusión social** (tales como perceptores de rentas mínimas de inserción, ex-drogadictos, ex-reclusos, jóvenes procedentes de instituciones de protección de menores)

Complementariamente, las Comunidades Autónomas suelen prever, en sus programas propios de fomento del empleo, incentivos adicionales a los que acaban de describirse.

## B) MEDIDAS ECONÓMICAS

### PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO 2009<sup>1</sup>

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

CUADRO 1.

<b>ANEXO</b>				
PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO LEY PARA LA MEJORA DEL CRECIMIENTO Y DEL EMPLEO				
(Bonificaciones empresariales a la contratación laboral)				
Colectivos	Descripción	Cuantía anual (en euros)		Duración
<b>BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA</b>				
Mujeres	Desempleadas, así como las víctimas de violencia de género (art. 2.1.a) y 2.4).	850		4 años
	Contratadas en los 24 meses siguientes al parto (art. 2.1.b).	1.200		4 años
	Contratadas después de 5 años de inactividad laboral, si, anteriormente a su retirada, han trabajado, al menos, 3 años (art. 2.1.c).	1.200		4 años
Mayores de 45 años (art. 2.1.d).		1.200		Toda la vigencia del contrato
Jóvenes	De 16 a 30 años (art.2.1.c).	800		4 años
Otros colectivos y situaciones especiales	Parados de al menos 6 meses y trabajadores en situación de exclusión social (arts. 2.1.f) y 2.5).	600		4 años
	Personas con discapacidad (art. 2.2).	Mujeres con discapacidad (art.2.2.3).	Personas mayores de 45 años con discapacidad (art.2.2.3).	Toda la vigencia del contrato
	- En general (art. 2.2.1).	4.500	5.350      5.700	
	- En caso de discapacidad severa (art.2.2.2).	5.100	5.950      6.300	
	Conversiones en indefinidos de contratos formativos, de relevo y sustitución por jubilación (art. 2.6).	500		4 años
<b>PLAN EXTRAORDINARIO PARA LA CONVERSIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN FIJO</b>				
Conversiones en indefinidos de contratos temporales, incluidos los contratos formativos, de relevo y de sustitución por jubilación, en todos los casos celebrados antes del 1 de julio de 2006, siempre que la conversión se realice antes del 1 de enero de 2007 (art. 3).		800		3 años

<sup>1</sup> Fuente: <http://www.inem.es/inem/ciudadano/empleo/contratos/refLaboral2006.html>

<b>BONIFICACIONES EN SUPUESTOS EXCEPCIONALES DE CONTRATACIÓN TEMPORAL</b>			
Personas con discapacidad contratadas mediante el contrato temporal de fomento del empleo (art. 2.2.4).		Mujeres con discapacidad y personas mayores de 45 años con discapacidad (art. 2.2.4)	Toda la vigencia del contrato
- En general (art. 2.2.4).	3.500	4.100	Toda la vigencia del contrato
- En caso de discapacidad severa (art. 2.2.4).	4.100	4.700	Toda la vigencia del contrato
Víctimas de violencia de género o doméstica (art. 2.4).		600	Toda la vigencia del contrato
Personas en situación de exclusión social (art. 2.5).		500	Toda la vigencia del contrato
<b>BONIFICACIONES PARA EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO INDEFINIDO</b>			
Contratos de carácter indefinido de trabajadores de 60 o más años con una antigüedad en la empresa de 5 o más años (art. 4.1).		50 por 100 de aportación empresarial por contingencias comunes salvo incapacidad temporal, incrementándose anualmente un 10 por 100 hasta el 100 por 100	Toda la vigencia del contrato
Mujeres con contrato suspendido (indefinido o temporal que se transforme en indefinido) reincorporadas tras la maternidad (art. 4.2).		1.200	4 años
<b>BONIFICACIONES PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO</b>			
Contratos indefinidos o temporales (art. 2.3).		100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta	Toda la vigencia del contrato

La Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009, ha previsto también, en su DA 5ª (*Reducción de cuotas para el mantenimiento del empleo*), una reducción del 40% de la cuota empresarial por contingencias comunes (salvo por IT) en los casos de los contratos de trabajo de carácter indefinido “de los trabajadores de cincuenta y nueve o más años, con una antigüedad en la empresa de cuatro o más años”. Beneficiarios de la reducción podrán ser las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

CUADRO 2.

OTROS COLECTIVOS Y SITUACIONES INCENTIVADAS

COLECTIVO	DESCRIPCIÓN DEL COLECTIVO	INCENTIVOS Y DURACIÓN
<b>CONTRATACIÓN TEMPORAL</b>		
Contratados en interinidad	Desempleados que sustituyan a trabajadores autónomos o por cuenta ajena con suspensión del contrato por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o por lactancia natural, o suspensión por paternidad (R.D. Ley 11/98)	100% de la cuota empresarial por todas las contingencias, durante toda la vigencia del contrato
	Desempleados con discapacidad que sustituyan a trabajadores con discapacidad en I.T. (D.A.9ª Ley 45/2002)	
	Personas que sustituyan a trabajadoras víctimas de violencia de género ( Ley Orgánica 1/2004)	100% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante el periodo de sustitución o 6 meses en supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo
	Perceptores de prestaciones de desempleo durante más de un año y que sustituyan a trabajadores con excedencia para el cuidado de familiares (D.A. 14 del E.T.)	95%, 60% y 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante el primer, segundo y tercer año de excedencia del trabajador sustituido
Mayores de 52 años	Desempleados inscritos en el SPE, que sean beneficiarios de cualquiera de los subsidios del art. 215 de la LGSS o del subsidio por desempleo del REASS, con contrato a tiempo completo (D.Transitoria 5ª Ley 45/2002).	50% de la cuota empresarial a por contingencias comunes, con un máximo de 12 meses
Personas con discapacidad	Contratos formativos celebrados con personas con discapacidad (D.A .2ª del E.T.)	Prácticas:50% de la cuota empresarial por contingencias comunes hasta 2 años (tiempo completo y parcial). Formación: 50% de la cuota de formación durante toda la vigencia del contrato
Personal investigador en formación	Personal investigador en formación con beca o con contrato en prácticas (D.A.2ª del R.D.63/2006)	30% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante 1 año.

**CONTRATACIÓN TEMPORAL O INDEFINIDA**

Trabajadores con contrato en vigor y que se encuentren en baja por maternidad	Trabajadores, incluidos los autónomos, sustituidos durante los periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, mediante los contratos de interinidad bonificados con desempleados (D.A.2º de la Ley 12/2001)	100% de la cuota empresarial por todas las contingencias
Empleados de hogar en familia numerosa	Trabajadores fijos incluidos en Régimen especial de empleados de hogar que presten servicios como cuidadores de familias numerosas (Ley 40/2003)	45% de las cuotas al Régimen especial de empleados de hogar, durante el tiempo de cuidado de familia numerosa
Trabajadores en Ceuta y Melilla	En los sectores de Comercio, Hostelería, Turismo e Industria, excepto Energía y Agua. ( Orden TAS 856/2006)	40% de la cuota de la Base de cotización por contingencias comunes y de recaudación conjunta hasta marzo de 2008
Personal investigador	Con carácter exclusivo dedicado a I+D+i (RD 278/2007)	40% de la cuota empresarial por contingencias comunes
<b>TRABAJADORES AUTÓNOMOS</b>		
Mujeres	Reincorporadas a la actividad autónoma en los dos años siguientes al parto (D.A .65 de la Ley 30/2005)	100% de la cuota por contingencias comunes correspondiente a la base mínima de autónomos, durante 1 año
Discapacitados	Autónomos con discapacidad (Ley 45/2002)	50% de la cuota correspondiente a la base mínima de autónomos, durante 5 años
Personas incorporadas al RE de Trabajadores Autónomos a partir del 1/1/2005, que tengan 30 años o menos, 35 o menos en caso de mujeres	Autónomos hombres hasta 30 años y mujeres hasta 35 años (D.A.44 de la Ley 2/2004).	25% de la cuota mínima de autónomos, durante 2 años.
Trabajadores en Ceuta y Melilla	En los sectores de Comercio, Hostelería, Turismo e Industria, excepto Energía y Agua. ( Orden TAS 856/2006)	40% de la cuota de la Base de cotización por contingencias comunes hasta marzo de 2008

Nota: Para los trabajadores del textil -confección y los que proceden de este sector y se contratan indefinidamente dan lugar a las bonificaciones establecidas en el ORDENTAS/3243/2006. También son objeto de bonificaciones o reducciones de cuotas los contratos relacionados con la Copa de América (R.D. 2146/04), reducciones en el caso de tripulantes de buques (Ley 19/1994), mayores de 65 años (art. 112.bis de la L.G.S.S.) y autónomos cotitulares de explotaciones agrarias (D.A. 49 Ley 30/2005)