



## **Comentarios al Anteproyecto de ley por la que se regulan los incentivos a la contratación laboral y otras medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable y de calidad**

MIGUEL ÁNGEL GARCÍA DÍAZ

Apuntes 2023/01  
**Enero de 2023**

**fedea**

*Las opiniones recogidas en este documento son las de sus autores y no coinciden necesariamente con las de Fedea.*

# Comentarios al Anteproyecto de ley por la que se regulan los incentivos a la contratación laboral y otras medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable y de calidad

Miguel Ángel García Díaz (URJC e Fedea)<sup>1</sup>

Noviembre 2022

## *Contexto*

Los programas de incentivos al empleo agrupan aquellos servicios y actuaciones que suponen la firma de un contrato de trabajo por parte de las personas beneficiarias, con el objetivo de, mediante un abaratamiento del coste laboral, generar una experiencia que mejore las capacidades y aptitudes de las personas beneficiarias y, en consecuencia, también su empleabilidad tras la finalización del contrato. Estos programas están dirigidos a facilitar la ocupación de personas o colectivos con más problemas de integración laboral, a dinamizar la ocupación en tiempos de menor actividad económica y a conseguir avances en la convergencia entre territorios.

Estos incentivos dirigidos a fomentar la contratación y el emprendimiento forman parte de las políticas activas de empleo, junto con los servicios de orientación de personas desempleadas e intermediación de los empleos vacantes, y la formación para el empleo, como queda reflejado en el Plan Anual de Política de Empleo (PAPE) que se aprueba cada año dentro del Sistema Nacional de Empleo (SNE)

La aplicación de estas políticas es especialmente importante en un lugar como España que, tal y como recoge la Encuesta de Población Activa, mantiene históricamente una muy elevada tasa de desempleo (con una media del 16% de la población activa desde 2002), y un gran peso del paro de larga duración (un 27% del total de parados, un millón de personas, llevan en desempleo más de un año)

Aunque existen diferencias de interpretación sobre la distribución de competencias por niveles de gobierno en esta materia, la más aceptada atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de i) legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por las Comunidades Autónomas, ii) bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica y iii) legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas (artículo 149.1 CE citado en la Disposición final sexta del Anteproyecto). Así, el diseño de estas políticas correspondería al Gobierno de España, a través del Servicio Público de Empleo

---

<sup>1</sup> Mi agradecimiento a Ángel de la Fuente y Marcel Jansen por sus sugerencias que han mejorado el contenido de esta nota.

Estatal, y la gestión de su parte territorializada a las comunidades autónomas. Las corporaciones locales pueden también gestionar políticas de estas características contando con la correspondiente autorización de las comunidades autónomas.

La financiación utilizada para su puesta en práctica tiene su origen en los Presupuestos Generales del Estado (PGE), que incluye importantes transferencias a las comunidades autónomas, los fondos de la Unión Europea que reciben el Estado y las comunidades autónomas, y los recursos propios de las comunidades autónomas y las corporaciones locales.

Hasta la fecha una buena parte de estos programas, en particular, la parte regionalizada financiada con recursos de los PGE<sup>2</sup>, se discute en la Conferencia Sectorial de Empleo, donde participan el Gobierno de España y las comunidades autónomas, trasladándose al Plan Anual de Políticas de Empleo (PAPE). La comunidad autónoma puede desarrollar otros programas adicionales siempre que los financie con recursos propios.

Los programas de incentivos al empleo se suelen instrumentar a través de dos vías: la bonificación parcial o total de la cuota de la Seguridad Social del contrato o un pago directo a la empresa de una parte del coste laboral aplicado mediante subvención pública.

El gasto total en estos programas es difícil de conocer debido a la dispersión territorial de las actuaciones y a la multiplicidad de administraciones públicas implicadas. La Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (2019) cifraba este gasto en torno a 2.500 millones de euros anuales, una cifra que seguramente se ha superado holgadamente durante los años de pandemia.

Existe un cierto consenso en atribuir a estas políticas una menor eficiencia en la mejora de la empleabilidad que a los servicios directos de empleo (orientación e intermediación) y a la formación, entre otras cuestiones debido al mayor riesgo de incurrir en lo que se denomina “peso muerto”, es decir el desperdicio de recursos públicos en la persecución de algún objetivo que se hubiera conseguido sin ellos.

Esta deficiencia es una de las principales conclusiones alcanzada por la AIReF que, en su estudio de evaluación sobre “Incentivos a la contratación y al trabajo autónomo” (2020), constataba que *“aunque tales incentivos facilitan la obtención de empleo en periodos de crisis, los efectos positivos son modestos y se encuentran sobre todo en individuos con un nivel de formación medio-alto. Además, no perduran en el tiempo una vez que desaparece el incentivo”*. **La rotunda conclusión anima a introducir cambios para mejorar los**

---

<sup>2</sup> La cantidad recogida en los PGE 2021 y distribuida a las comunidades autónomas como políticas de empleo ascendió a 1.175,41 millones de euros.

resultados en esta política que debe ayudar a mejorar la igualdad de oportunidades en el empleo y conseguir un uso más eficiente de los siempre escasos recursos públicos.

### **Contenido de la APL**

La elaboración del anteproyecto de ley (APL) se enmarca en el cumplimiento de los compromisos recogidos en el Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR) presentado por España, y en particular de las reformas 5 (modernización de políticas activas de empleo) y 7 (revisión de las subvenciones y bonificaciones a la contratación temporal) del componente 23 (nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo). La entrada en vigor de esta ley constituye un hito (CID 337) dentro del referido C23.R7 del PRTR.

El preámbulo del APL menciona que *“la producción normativa relativa a las medidas de fomento del empleo ha alcanzado en los últimos tiempos una notable intensidad debido a la proliferación de normas reguladoras de estímulos o ayudas a la contratación, así como de las fuentes de emisión [las distintas administraciones públicas que ofrecen tales ayudas] que ha dado lugar a la existencia de una multiplicidad de medidas de fomento del empleo, contenidas en una regulación dispersa, asistemática, de normas de distinto rango, vigencia y ámbito”*.

Continúa la exposición de motivos *“Esta excesiva fragmentación y dispersión de normas va en detrimento de la transparencia, eficacia y eficiencia de tales medidas, máxime cuando en su conjunto suponen alrededor del 25 por ciento del gasto total en políticas activas del mercado de trabajo”*. Los autores trasladan la necesidad de disponer de un nuevo texto porque *“en la actualidad, no existe un marco jurídico único para la regulación de los incentivos a la contratación y otras medidas de empleo financiadas con reducciones o bonificaciones en las cotizaciones sociales, sino múltiples normas que contienen, aproximadamente, 74 medidas con esta modalidad de financiación, de las que 56 están constituidas como bonificaciones con cargo al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal y 18 como reducciones o exenciones a cargo del presupuesto de la Tesorería General de la Seguridad Social”*, refiriéndose sin mencionarlo explícitamente al ámbito nacional de diseño y gestión.

Los autores del texto también consideran que *“A lo anterior hay que añadir la existencia de incentivos a la contratación financiados mediante subvenciones concedidas por los servicios públicos de empleo, por lo que, al no existir un marco jurídico único, falta una visión integral de las medidas de empleo incentivadas en el conjunto del Sistema Nacional de Empleo”*, entendiéndose incluidos dentro de este último también a los servicios autonómicos.

El APL (artículo 1) distingue entre varios tipos de actuaciones a regular: ***“los incentivos destinados a promover la contratación laboral, así como otros programas o medidas de***

*impulso y mantenimiento del empleo estable y de calidad financiados mediante beneficios en las cuotas de la Seguridad Social y subvenciones públicas, o desarrollados mediante otros instrumentos de apoyo al empleo”.*

A la vez plantea como objetivo general (artículo 2): *“promocionar la contratación de las personas desempleadas, especialmente de las más vulnerables, contribuir al mantenimiento y la mejora de la calidad del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas, así como fomentar el trabajo autónomo y la creación de empleo en el ámbito de la economía social”.*

Añaden como objetivos específicos: el impulso prioritario de la contratación indefinida, la garantía del principio de igualdad y no discriminación en la regulación y aplicación de las medidas de fomento del empleo y la contratación, el fomento de la contratación de personas con discapacidad, priorizando aquellas con mayores dificultades y, en general, el tránsito al empleo ordinario, el fomento del autoempleo y la economía social como instrumento eficaz de generación de trabajo estable y de calidad, el reconocimiento e impulso de la participación de otros agentes y niveles territoriales en el desarrollo de instrumentos o medidas que favorezcan el cumplimiento de los objetivos de esta norma, y el reconocimiento de la dimensión sectorial y territorial de las ayudas al empleo.

La experiencia anterior y la redacción de la norma permite agrupar las actuaciones posibles en dos grandes tipos dependiendo de la forma en la que se articulan: las dirigidas a promover la contratación mediante subvenciones y las instrumentadas mediante bonificaciones en la cuota de la Seguridad Social.

El texto establece criterios de carácter global de obligado cumplimiento aplicables a cualquier forma de implementar los incentivos a la contratación:

- En coherencia con la reforma laboral en vigor, hace una apuesta inequívoca por la contratación indefinida al no permitir bonificaciones a la contratación temporal (tampoco para los Centros Especiales de Empleo) con la única excepción del tránsito de las situaciones formativas en prácticas o mediante contrato laboral, en contratos indefinidos, así como la contratación temporal directamente vinculada a la conciliación de la vida familiar y laboral (artículo 2.2)
- Establece también una duración mínima de tres años en los contratos indefinidos para acceder a las bonificaciones y cualquier tipo de incentivo (artículo 9.1), excluyendo a los trabajadores que hayan sido despedidos tres meses antes, excepto si el despido fue improcedente (art. 11.d)
- En el caso de contratación (o incorporación a cooperativas y sociedades laborales) la norma establece incompatibilidades para el acceso a las ayudas cuando concurren varias situaciones (artículo 12.1), por ejemplo, mujer víctima de violencia de género y persona discapacitada o ser socio de una cooperativa y

persona discapacitada. No se puede, por tanto, acumular ayudas con origen en distintas causas.

- Establece que, en las medidas con incentivos a la contratación, la suma de las bonificaciones en la cotización y las subvenciones concedidas por un servicio público de empleo (incluyendo los servicios autonómicos) para cubrir costes salariales y de Seguridad Social, no podrá superar el 60 por 100 de los costes reales derivados de los contratos que se suscriban, salvo en el caso de las personas trabajadoras con discapacidad contratadas por los Centros Especiales de Empleo y de personas trabajadoras en riesgo o situación de exclusión social contratadas por empresas de inserción, en el que el límite será el 100 por 100 de los citados costes (artículo 12.2). Esta limitación opera con independencia de cuál sea el origen de los recursos financieros existentes, incluidos los europeos y los propios de las comunidades autónomas o corporaciones locales.

La interpretación literal de estas condiciones generales permite colegir que el Gobierno de la nación se reserva la competencia para regular las condiciones de los incentivos dirigidos a promover la contratación laboral. Como ejemplo, fija la incompatibilidad entre subvenciones, que la suma de incentivos no puede superar el 60 por ciento del coste laboral o la duración de los contratos no puede ser inferior a tres años. **La nueva redacción modifica la actual situación en la que las comunidades autónomas disponen de plena autonomía en el diseño de las actuaciones y restringe, por tanto, su margen de actuación para adecuar los incentivos a sus necesidades socioeconómicas.**

Las bonificaciones en la cuota de la Seguridad Social también pretenden conseguir una promoción de una determinada contratación. Si bien este tipo de actuación siempre ha sido competencia exclusiva de la administración general del Estado, el texto incluye una enumeración exhaustiva de las formas de intervención autorizadas con este mecanismo (artículos 14 a 33) y determina, por exclusión, las que no se pueden aplicar.

La relación de las autorizadas incluye: personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género, contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleadas para sustitución de personas trabajadoras en determinados supuestos, sustituciones por nacimiento, cuidado del menor y riesgo por embarazo, cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, así como en los supuestos de enfermedad profesional, personas en situación de exclusión social, personas desempleadas de larga duración, transformación en indefinidos de contratos formativos y de relevo, personal investigador, contratación indefinida o la incorporación como personal en la cooperativa o sociedad laboral de personas que realizan formación práctica en empresas, formación en alternancia, contrato predoctoral, incorporación de personas trabajadoras a cooperativas y sociedades laborales, transformación en contratos fijos-discontinuos de contratos temporales suscritos con personas trabajadoras por cuenta ajena en el sector agrario, prolongación

del periodo de actividad de las personas trabajadoras con contratos fijos-discontinuos en sector turístico y en el comercio y hostelería vinculados a la actividad turística y personas contratadas en determinados sectores de actividad y ámbitos geográficos (Ceuta y Melilla).

El texto también permite la aplicación de bonificaciones sobre las cuotas de la Seguridad Social, que se determinarán legal o reglamentariamente, cuando se produzcan acuerdos en el marco de la negociación colectiva que incluyan compromisos tales como el mantenimiento o el incremento del empleo, la conversión de contratos formativos o de relevo en indefinidos o la mejora del empleo indefinido a tiempo parcial o fijo discontinuo en empleo indefinido a tiempo completo u ordinario, así como las medidas de acción positiva previstas dirigidas a favorecer el acceso de mujeres a todas las profesiones.

Una cuestión peculiar de la norma es que asigna al Gobierno la prerrogativa de regular medidas de reserva o preferencia en el empleo (artículo 35) que tengan por objeto facilitar la colocación de personas trabajadoras demandantes de empleo, sin explicar las causas o motivos para hacerlo y, por tanto, a quien puede beneficiar su decisión. Esta potestad se añade a la utilizada por el Gobierno al designar las personas y colectivos a los que ha concedido preferencia en la relación de potenciales receptores de bonificaciones de la cuota de la Seguridad Social.

Las cuantías asignadas a cada una de las posibles ayudas mediante bonificación de la cuota de Seguridad Social del empleador se recogen en la tabla 1. En el texto del APL no se ofrece indicación alguna sobre la lógica seguida para fijar la intensidad de las ayudas.

Por último, junto con una mención genérica a la financiación a través de los Presupuestos Generales del Estado, el texto incluye la obligación de evaluar las medidas por el SEPE y los servicios autonómicos de empleo, bajo la coordinación del primero y sin incluir referencia a una evaluación externa.

<b>Tabla 1. Bonificaciones autorizadas sobre cuota Seguridad Social (APL) cuando se realicen contratos indefinidos (salvo casos de contrato de sustitución en determinadas contingencias)</b>			
Concepto	cuantía euros/mes	duración años	artículo APL
Personas discapacitadas < 33%	366	vigencia contrato	14
Personas discapacitadas > 33%	421	vigencia contrato	14
Personas discapacitadas mayores de 45 años o mujer	50	Euros adicionales	14
Personas con capacidad intelectual límite	128	4	15
Personas readmitidas cese IP total o absoluta	138	2	16
Mujeres víctimas de violencia de género	128	4	17
Sustitución determinados supuestos	366	vigencia contrato	18
Sustitución maternidad/paternidad/riesgo embarazo	366	vigencia contrato	20
situación exclusión social	55	4	21
situación exclusión social (por empresas inserción)	73	3	21
situación exclusión social (contrato posterior)	147	1	21
Personas desempleadas larga duración	110	3	22
Personas víctimas terrorismo	128	4	23
Contratos formativos (para personas discapacitadas)	138		24
Contrato en alternancia	91		24
Contrato en alternancia (discapacidad)	122		24
Contratos formativos y de relevo	128	3	25
Contratos formativos y de relevo (mujer)	147	3	25
Transformación indefinido contrato relevo	55 (73 mujer)	3	25
Personal investigador (empresas < 50 trabajadores)	110	3	26
Investigadores jóvenes título superior	125	3	26
Investigadores jóvenes título superior (mujer)	150	3	26
Contratación o incorporación socio cooperativa o Sociedad laboral para personas en prácticas	138	3	27
Formación en alternancia (a desarrollar reglamento)	módulo económico * 35% jornada	1 año	28
Formación en alternancia (a desarrollar reglamento)	módulo económico * 50% jornada	2º año	28
Formación en alternancia (SN Garantía Juvenil)	módulo económico * 25% jornada	1 año	28
Contrato predoctoral	115	vigencia contrato	29
Incorporación socios cooperativas y sociedades laborales	73	3	30
Incorporación socios cooperativas y sociedades laborales (< 35 años y discapacitados > 33%)	147	1	30
Transformación contrato fijo discontinuos de contratos Temporales cuenta ajena agrarias	55 (73 para mujer)	3	31
Prolongación actividad fijos discontinuos en sector turismo, comercio y hostelería	174		32
Contratos en determinados sectores de actividad y geográfico	262	vigencia contrato	33

Fuente: Anteproyecto de Ley de incentivos al Empleo



## **Conclusiones**

El cumplimiento de las obligaciones establecidas por el PRTR es una causa determinante para la elaboración de este APL por el que se regulan los incentivos a la contratación laboral y otras medidas de impulso y mantenimiento del empleo.

Resulta un tanto sorprendente que se haya optado por elaborar una norma específica en materia de ayudas a la contratación en lugar de incluirla en el proyecto ley de empleo, ya en tramitación parlamentaria, con el que el texto aquí analizado guarda una estrecha relación y comparte origen (como compromiso con la Unión Europea fijado en el PRTR). Esta separación reduce la necesaria visión global a la hora de abordar el mismo tema.

El texto realiza un muy loable ejercicio de ordenación de los incentivos al empleo, si bien ayudaría a su mejor comprensión una estructura diferente del texto que permitiera diferenciar la distribución por tipos de medidas y competencias, por administraciones y niveles de gobierno, junto con los espacios disponibles para compartirlas.

La norma se centra en limitar el uso de los incentivos a la contratación indefinida. Este objetivo, coherente con la actual normativa, se mantiene en todas las situaciones y para todos los agentes sin hacer excepciones. La posible introducción posterior de cualquier excepción no justificada adecuadamente desvirtuaría el espíritu de la norma, y abriría la demanda de igual trato a cualquier colectivo, limitando el cumplimiento con el pretendido objetivo del legislador de ordenar estas políticas en la dirección de fomentar solo la contratación indefinida.

La obligación de mantener el empleo tres años para no incurrir en la devolución de las subvenciones puede ser excesiva, y dado que este incentivo se puede entender como la posibilidad de disponer de una oportunidad para acumular experiencia en el empleo con menor coste laboral, el plazo mínimo marcado podría conseguir en la práctica un objetivo contrario al perseguido, desincentivando la utilización de estas ayudas por parte de las empresas y dificultando por tanto la creación de empleo ante el riesgo sobrevenido de que puedan ser necesarios despidos no previstos. Como referencia, la propuesta de la Comisión Europea en el Programa FSE+ dirigido a las comunidades autónomas establece un periodo de dos años<sup>3</sup>.

Se observa una excesiva rigidez en la relación de los programas permitidos. No se contempla, por ejemplo, la posibilidad de introducir diferencias entre los distintos

---

<sup>3</sup> Detalle en:

[https://www.juntadeandalucia.es/economiaconocimientoempresasyuniversidad/fondoseurop eosandalucia/storage/periodo21\\_27/pdfs/6bb06d44b91569a259f916ae7b58221a.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/economiaconocimientoempresasyuniversidad/fondoseurop eosandalucia/storage/periodo21_27/pdfs/6bb06d44b91569a259f916ae7b58221a.pdf)

momentos del ciclo económico (recesión y expansión), un planteamiento que se ha demostrado muy útil durante la pandemia. Además, la cerrada relación de posibles incentivos está acompañada de cuantías nominales, lo que, dado que el texto tiene rango de ley, puede limitar la capacidad de incorporar cambios en caso de modificación de las circunstancias. Por otra parte, no se indican los motivos para elegir esas cuantías y no otras.

La experiencia muestra que las personas con discapacidad superior al 33% han tenido una participación reducida en los programas de apoyo al empleo, mientras se ha desarrollado mucho un espacio de trabajo con quienes tienen un grado inferior de discapacidad a través de los llamados Centros Especiales de Empleo. La reducida diferencia en las cuantías de las subvenciones entre los distintos tipos de discapacidad recogidos en el APL no parece suficiente para equilibrar esa situación.

La rigidez en la redacción de norma limita el espacio de intervención de las comunidades autónomas en el diseño de los incentivos a la contratación. La norma reduce el margen de las comunidades autónomas para desarrollar programas específicos adecuados a sus características y circunstancias económicas. Dado el nivel de descentralización del modelo de estado en España, parecería lógico establecer un mayor margen a las comunidades autónomas con objeto de lograr mejorar su potencial de crecimiento, en especial, en aquellas con un nivel de renta inferior a la media nacional.

Por otro lado, surgen dudas sobre la capacidad de las comunidades autónomas para cumplir con las obligaciones de gestión y control que tienen asignadas desde 2003 sobre los programas de incentivos a la contratación mediante subvenciones, cuando estos vienen definidos desde la Administración General del Estado sin contar con su participación en el diseño. La experiencia muestra que, en demasiadas ocasiones, las comunidades autónomas deben gestionar subvenciones de difícil aplicación en un tiempo razonable debido a las características impuestas en otro nivel administrativo, y/o que puedan controlar algunas de las condiciones fijadas al no disponer en tiempo y forma de la necesaria información para hacerlo.

Es positiva la inclusión de la obligación de evaluar las políticas de incentivos al empleo. No obstante, habría sido deseable encomendar esta tarea a agentes externos al Sistema Nacional de Empleo, posiblemente mediante la creación de un grupo de especialistas cuantitativos con acceso a todos los datos necesarios para realizar la correspondiente evaluación.

Por último, la norma no recoge algunas de las propuestas realizadas por la AIReF para mejorar su eficacia:

- Revisar la subvención como instrumento de financiación para estas políticas. Utilizar la colaboración público-privada pagando por eficacia.

- Articular un sistema de financiación que permita la trazabilidad en la ejecución de las políticas activas de empleo.

## ***Anexo. Principales disposiciones del APL que regula los incentivos a la contratación laboral y otras medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable y de calidad***

---

### ***Objeto (artículo 1)***

Esta ley tiene por objeto regular los incentivos destinados a promover la contratación laboral, así como otros programas o medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable y de calidad financiados mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, así como mediante subvenciones públicas, o desarrollados mediante otros instrumentos de apoyo al empleo.

### ***Objetivos (artículo 2)***

1. En el marco de las políticas activas de empleo, esta ley tiene como objetivos generales promocionar la contratación de las personas desempleadas, especialmente de las más vulnerables, contribuir al mantenimiento y la mejora de la calidad del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas, así como fomentar el trabajo autónomo y la creación de empleo en el ámbito de la economía social.
2. Son objetivos específicos de esta ley:
  - a) El impulso prioritario de la contratación indefinida y el mantenimiento del empleo estable y de calidad de las personas y colectivos considerados vulnerables o de baja empleabilidad, definidos en los términos previstos en la sección 2.a de este capítulo.
  - b) Excepcionalmente tales medidas podrán tener por objeto la contratación temporal y siempre limitada a incentivar el tránsito de las situaciones formativas en prácticas o mediante contrato laboral, en contratos indefinidos, así como la contratación temporal directamente vinculada a la conciliación de la vida familiar y laboral.
  - c) La garantía del principio de igualdad y no discriminación en la regulación y aplicación de las medidas de fomento del empleo y la contratación.
  - d) El impulso de la mejora de la calidad del empleo del conjunto de las personas trabajadoras.
  - e) El fomento de la contratación de personas con discapacidad, priorizando aquellas con mayores dificultades y, en general, el tránsito al empleo ordinario.
  - f) El impulso de la creación neta de empleo y su mantenimiento.
  - g) El fomento del autoempleo y la economía social como instrumento eficaz de generación de trabajo estable y de calidad.
  - h) El reconocimiento e impulso de la participación de otros agentes y niveles territoriales en el desarrollo de instrumentos o medidas que favorezcan el cumplimiento de los objetivos de esta norma.
  - i) El reconocimiento de la dimensión sectorial y territorial de las ayudas al empleo.

### ***Personas destinatarias (artículo 4)***

- a) Personas vulnerables o de baja empleabilidad, que figuren registradas en los servicios públicos de empleo como demandantes de servicios de empleo en situación laboral de desempleadas. No obstante, no se requerirá la inscripción en los servicios públicos de empleo a las mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales o de trata de seres humanos, a las víctimas del terrorismo y a las personas trabajadoras con discapacidad que transiten desde el mercado de trabajo protegido al mercado ordinario, a las personas que se encuentren en este mismo tránsito desde empresas de inserción, y a las personas inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Asimismo, no será precisa la inscripción como demandantes de empleo de las personas destinatarias de la contratación laboral incentivada a las que se excepcione en esta Ley, o en cualquier otra norma legal o reglamentaria, de tal requisito.
- b) Personas trabajadoras que se encuentren en alguno de estos supuestos:

Que vean transformados sus contratos en contratos indefinidos en los supuestos previstos en esta ley.  
Que vean mejorada su contratación por conversión de contratos indefinidos a tiempo parcial en contratos indefinidos a tiempo completo, o de contratos fijos discontinuos en contratos indefinidos ordinarios.
- c) Personas sustituidas por diferentes motivos (artículo 5)

### ***Beneficiarios de los incentivos (Artículo 7)***

1. Podrán beneficiarse de los incentivos previstos en esta ley, en los términos y condiciones que para cada programa o medida se determine:
  - a) Las empresas u otros empleadores.
  - b) Las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas.

- c) Las sociedades laborales o cooperativas por la incorporación de personas socias trabajadoras o de trabajo.
- d) Las entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro, con la excepción señalada en el apartado 2.

#### **Obligaciones de mantenimiento en el empleo (artículo 9)**

En los incentivos a la contratación laboral indefinida, incluida la transformación de contratos en los supuestos previstos en esta ley, y por la incorporación, con carácter indefinido, como personas socias trabajadoras o de trabajo en cooperativas y sociedades laborales, el beneficiario deberá mantener a la persona destinataria de estas medidas en situación de alta, o asimilada a la de alta con obligación de cotizar, en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, al menos tres años desde la fecha de inicio del contrato, transformación o incorporación incentivados.

#### ***Incompatibilidad y concurrencia de beneficios (Artículo 12)***

1. En el caso en que la contratación de una persona trabajadora o la incorporación a sociedades laborales o cooperativas pudiera dar lugar simultáneamente a su inclusión en más de uno de los supuestos para los que están previstos incentivos o beneficios en esta ley, sólo será posible disfrutarlos respecto de uno de ellos, correspondiendo la opción al beneficiario en el momento de la solicitud del alta, o de la variación de datos, de la persona trabajadora en el correspondiente régimen de la Seguridad Social. Cuando se opte por la bonificación de cuotas, dicha opción se ejercerá a través de la comunicación de los datos establecidos por la Tesorería General de la Seguridad Social para la identificación de la bonificación elegida.

2. En las medidas con incentivos a la contratación, la suma de las bonificaciones en la cotización y las subvenciones concedidas por un servicio público de empleo para cubrir costes salariales y de seguridad social, no podrá superar el 60 por 100 de los costes reales derivados de los contratos que se suscriban, salvo en el caso de las personas trabajadoras con discapacidad contratadas por los Centros Especiales de Empleo y de personas trabajadoras en riesgo o situación de exclusión social contratadas por empresas de inserción, en que el límite será el 100 por 100 de los citados costes. La comprobación de este extremo corresponderá al servicio público de empleo competente para conceder las citadas subvenciones.

#### ***Bonificaciones de la cuota de la Seguridad Social (artículos 14 a 33)***

---

## **Referencias**

Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) “Evaluación del gasto público 2018. Proyecto 3 (PAE). Estudio. Programa Políticas Activas de Empleo”. AIReF 2019  
[https://www.airef.es/wp-content/uploads/2019/06/Estudio3-PAE/protegido\\_Proyecto\\_03.pdf](https://www.airef.es/wp-content/uploads/2019/06/Estudio3-PAE/protegido_Proyecto_03.pdf)

Instituto Nacional de Estadística (INE) “Encuesta de Población Activa”.  
<https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=982&capsel=986>

Ministerio de Trabajo y Economía Social “Anteproyecto de ley por la que se regulan los incentivos a la contratación temporal y otras medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable y de calidad”. Consulta pública, 2022

Unión Europea “Propuesta borrador Programa FSE+ Andalucía 2021-2027”  
[https://www.juntadeandalucia.es/economiaconocimientoempresasuniversidad/fondos-europeosenandalucia/storage/periodo21\\_27/pdfs/6bb06d44b91569a259f916ae7b58221a.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/economiaconocimientoempresasuniversidad/fondos-europeosenandalucia/storage/periodo21_27/pdfs/6bb06d44b91569a259f916ae7b58221a.pdf)