

# LA POLÍTICA DE BONIFICACIÓN Y REDUCCIÓN DE CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE LA PRESIDENCIA

La "Evaluación sobre la política de bonificación y reducción de cuotas de la Seguridad Social" se integra en el Plan de Trabajo acordado por el Consejo de Ministros, en su reunión de 1 de agosto de 2008, dando así cumplimiento al artículo 23 del Estatuto de la Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios (AEVAL).

Éste es el segundo plan de trabajo de AEVAL desde su constitución el 1 de enero de 2007 y su objetivo es verificar los resultados de las iniciativas políticas para favorecer la transparencia en la gestión pública, la eficiencia en el uso de los recursos y la mejora continua de la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía.

Primera edición: 2009

© Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios

<http://www.aeval.es>

Este informe es propiedad de la Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios. Se puede reproducir libremente, en su totalidad o parcialmente, siempre que se cite la procedencia y se haga adecuadamente, sin desvirtuar sus razonamientos.

E14/2008

Evaluación sobre la política de bonificación y reducción de cuotas de la Seguridad Social

Madrid, septiembre de 2009

Edita: Ministerio de la Presidencia. Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios

**Directora del Departamento de Evaluación de Políticas Públicas:**

Ana Ruiz Martínez

Catálogo de Publicaciones oficiales:

<http://www.060.es>

NIPO: 012-09-017-X



<b>INFORME EJECUTIVO</b>	<b>7</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>18</b>
1.1 MANDATO DE EVALUACIÓN	18
1.2 OBJETO Y ALCANCE DE LA EVALUACIÓN	18
1.3 OBJETIVO, JUSTIFICACIÓN Y UTILIDAD DE LA EVALUACIÓN	19
1.4 ESTRUCTURA DEL INFORME	20
<b>2. DESCRIPCIÓN DE LA INTERVENCIÓN Y DE LAS CARACTERÍSTICAS ESENCIALES DE SU CONTEXTO</b>	<b>21</b>
2.1 ANTECEDENTES Y CONTEXTO DE LAS BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN COMO INSTRUMENTO DE LA POLÍTICA DE MERCADO DE TRABAJO	21
2.1.1 LA POLÍTICA DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN EN ESPAÑA.	25
2.2 LA REFORMA INICIADA EN 2006	32
2.2.1 LA SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN LOS AÑOS PREVIOS A LA REFORMA.	32
2.2.2 LA OPCIÓN POR EL PACTO	35
2.2.3 MEDIDAS INTRODUCIDAS PARA LA MEJORA DEL FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO.	37
2.3. DESCRIPCIÓN DE LA INTERVENCIÓN	40
2.3.1 NORMATIVA BÁSICA	40
2.3.2 PROCEDIMIENTO DE LA INTERVENCIÓN	40
2.3.3 IMPLEMENTACIÓN EN EL PERIODO 2006-2008	42
2.4 EFICACIA DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL	44
<b>3. ENFOQUE DE LA EVALUACIÓN</b>	<b>47</b>
3.1 ENFOQUE EVALUATIVO	47
3.2 HERRAMIENTAS DE RECOPIACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS	47
<b>4. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y SÍNTESIS DE LOS DATOS</b>	<b>49</b>
4.1 CAMBIOS EN EL CONTEXTO DE LA INTERVENCIÓN: LAS TRANSFORMACIONES DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL PERIODO 2005-2008.	49
4.1.1 EVOLUCIÓN DE LA OCUPACIÓN DE LOS ASALARIADOS DEL SECTOR PRIVADO	49
4.1.2 EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO.	53
4.2 POSIBLES EFECTOS DEL DISEÑO DE LA POLÍTICA DE BONIFICACIONES SOBRE SU EFICACIA.	54
4.2.1 LA PROGRESIVA AMPLIACIÓN DE LOS COLECTIVOS CUYA CONTRATACIÓN ES OBJETO DE BONIFICACIÓN.	54
4.2.2 POSIBLES EFECTOS DEL CAMBIO DE LA FORMA DE CÁLCULO DE LA BONIFICACIÓN.	56
4.2.2.1 LA POSIBLE MODIFICACIÓN DEL EFECTO INCENTIVADOR DE LAS BONIFICACIONES TRAS EL CAMBIO DE LA FORMA DE CÁLCULO.	56
4.2.2.2 FACTORES QUE INCREMENTAN LA PROBABILIDAD DE ACCEDER A UN CONTRATO BONIFICADO FRENTE A UN CONTRATO ORDINARIO.	59
4.2.3 LA PERCEPCIÓN EN LAS EMPRESAS ANALIZADAS DE LOS EFECTOS DE LOS CAMBIOS INTRODUCIDOS EN EL DISEÑO DE LA POLÍTICA DE BONIFICACIONES TRAS LA REFORMA DE 2006.	60
4.3. EFICACIA DE LA POLÍTICA DE BONIFICACIÓN DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL.	62
4.3.1 EL PESO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA BONIFICADA SOBRE EL CONJUNTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.	62
4.3.1.1 EL PESO DE LA CONTRATACIÓN BONIFICADA SOBRE EL FLUJO DE CONTRATOS	62
4.3.1.2 EL PESO DE LA CONTRATACIÓN BONIFICADA SOBRE EL STOCK DE CONTRATOS	66
4.3.1.3 EL PESO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA BONIFICADA EN LAS EMPRESAS ENCUESTADAS	68
4.3.2 IMPORTANCIA DE LA BONIFICACIÓN A LA HORA DE CONTRATAR: EL PERFIL DEL CANDIDATO FRENTE AL INCENTIVO DE LA BONIFICACIÓN.	71
4.3.3 EFICACIA DE LAS BONIFICACIONES SEGÚN COLECTIVO DE BONIFICACIÓN.	76



4.3.4 LA CAPACIDAD DE LAS BONIFICACIONES PARA INCENTIVAR LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA FRENTE A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL	89
<b>4.4 IMPACTO DE LAS BONIFICACIONES SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO</b>	<b>93</b>
4.4.1 IMPACTO SOBRE EL EMPLEO	94
4.4.2 IMPACTO SOBRE EL DESEMPLEO.	94
4.4.3 IMPACTO SOBRE LA TRANSICIÓN DEL DESEMPLEO AL EMPLEO.	95
<b>4.5 SOSTENIBILIDAD DE LA POLÍTICA DE BONIFICACIONES DE CUOTAS EN LOS COLECTIVOS BONIFICADOS.</b>	<b>95</b>
4.5.1 ACCESO A LA ESTABILIDAD EN LAS CONTRATACIONES INDEFINIDAS BONIFICADAS.	95
4.5.2 PROBABILIDAD DE PERDER EL EMPLEO EN LAS CONTRATACIONES INDEFINIDAS BONIFICADAS CONSIDERADAS ESTABLES.	97
4.5.3 LA DURACIÓN DE LOS EPISODIOS DE EMPLEO.	98
4.5.3.1 PROBABILIDAD DE PERMANENCIA EN EL EMPLEO	98
4.5.3.2 EVOLUCIÓN DE LA DURACIÓN DE LOS CONTRATOS INDEFINIDOS BONIFICADOS	99
<b>4.6 MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO IMPLEMENTADAS EN DIFERENTES PAÍSES TRAS LA RECESIÓN.</b>	<b>100</b>
<b>5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>104</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>114</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>118</b>
<b>ANEXO I: ENFOQUES METODOLÓGICOS UTILIZADOS EN LA EVALUACIÓN DE RESULTADOS DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DEL MERCADO DE TRABAJO</b>	<b>119</b>
<b>ANEXO II: MATRIZ DE EVALUACIÓN: PREGUNTAS Y CRITERIOS DE VALOR</b>	<b>123</b>
<b>ANEXO III: DIFERENCIAS EN LOS COSTES LABORALES TOTALES INDUCIDAS POR EL CAMBIO EN LA FORMA DE CÁLCULO DE LAS BONIFICACIONES</b>	<b>124</b>
<b>ANEXO IV: EVOLUCIÓN DEL FLUJO DE CONTRATOS INDEFINIDOS SEGÚN CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES DE LOS CONTRATADOS</b>	<b>127</b>
<b>ANEXO V: SINTESIS DEL INFORME "TACKLING THE RECESSION: EMPLOYMENTRELATED PUBLIC INITIATIVES IN THE EU MEMBER STATES AND NORWAY"</b>	<b>135</b>
<b>ANEXO VI: FICHA TÉCNICA Y CUESTIONARIO DE LA ENCUESTA A EMPRESAS</b>	<b>140</b>
<b>ANEXO VII: METODOLOGÍA Y FICHAS-RESUMEN DE LOS ESTUDIOS DE CASO</b>	<b>150</b>



## GLOSARIO DE SIGLAS

AEVAL	Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios
BOE	Boletín Oficial del Estado
CCAA	Comunidades Autónomas
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
CEPYME	Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa
CCOO	Confederación Sindical de Comisiones Obreras
CNAE	Clasificación Nacional de Actividades Económicas
EEE	Estrategia Europea para el Empleo
EPA	Encuesta de Población Activa
ESO	Educación Secundaria Obligatoria
INE	Instituto Nacional de Estadística
MCVL	Muestra Continua de Vidas Laborales
MTIN	Ministerio de Trabajo e Inmigración
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PAMT	Políticas Activas del Mercado de Trabajo
PFIL	Programas de Formación e Inserción Laboral
PIB	Producto Interior Bruto
PLD	Parados de Larga Duración
PNR	Programa Nacional de Reformas
SPEE	Servicio Público de Empleo Estatal
SS	Seguridad Social
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social
UE	Unión Europea
UGT	Unión General de Trabajadores

## INFORME EJECUTIVO

Por Acuerdo de Consejo de Ministros en su reunión de 1 de agosto de 2008, se encarga a la AEVAL, una evaluación de la política de bonificación y reducción de cuotas de la Seguridad Social. Dicha evaluación forma parte, asimismo, de la evaluación anual que la Agencia realiza del grado de implementación y éxito de las principales medidas contempladas en el Programa Nacional de Reformas (PNR), que en su Eje 6 "Mercado de trabajo y diálogo social", establece entre otros objetivos, la reducción de la tasa de temporalidad y de desempleo, así como del paro de larga duración contemplando, entre otras medidas, la bonificación de cuotas de la Seguridad Social (SS) como medida de fomento de empleo.

El objeto de la evaluación es la política de bonificación de cuotas empresariales de la Seguridad Social. Las medidas que integran la política de bonificación persiguen, fundamentalmente, dos objetivos: incrementar la empleabilidad de determinados colectivos que tienen un acceso más restringido a un contrato de trabajo indefinido y transformar los contratos temporales en indefinidos con la intención de fomentar la estabilidad de los trabajadores en el empleo. Estas bonificaciones son, generalmente, de carácter transitorio y llevan aparejadas sanciones en el caso de que las empresas incumplan su compromiso sin causa justificada.

Esta intervención parte de la hipótesis de que un menor coste del factor trabajo en los colectivos bonificados supondrá una prima a su contratación frente a trabajadores pertenecientes a otros colectivos no bonificados. Igualmente, se pretende que al reducir el coste total del factor trabajo, resulte más atractiva para las empresas la contratación indefinida de trabajadores para puestos de menor productividad, con el objetivo de lograr un incremento neto del empleo estable para dichos colectivos. La mayor o menor efectividad de la política de bonificaciones de cuotas a la seguridad social estará en función por lo tanto, del incentivo que suponga la bonificación respecto del coste total del trabajo bonificado.

Aunque la política de bonificación de cuotas viene aplicándose en España desde los años 80 y de manera mas intensiva desde finales de los años 90, la evaluación se ha centrado en la reforma realizada en 2006, y dada la amplitud de esta política y de los colectivos objeto de bonificación, de acuerdo con el SPEE se han seleccionado cuatro de ellos:

- los jóvenes menores de 30 años
- los mayores de 45 años
- los parados de larga duración
- las conversiones de contratos temporales en indefinidos.

En cuanto al alcance temporal de la evaluación abarca el período comprendido entre enero de 2005 y diciembre de 2008.

La evaluación se ha abordado desde dos perspectivas distintas pero complementarias: un análisis cuantitativo de los efectos (resultados e

impactos) de la intervención a partir de técnicas de análisis estadístico y econométrico y por otra parte un análisis más cualitativo que busca conocer las opiniones y comportamientos de las empresas en relación con la política de bonificaciones.

Ambos enfoques pretenden dar respuesta a una cuestión clave: si las bonificaciones constituyen realmente un instrumento eficaz para la generación de empleo estable, ayudan a disminuir la temporalidad y contribuyen a mejorar el acceso al empleo en los colectivos de difícil empleabilidad.

A partir del análisis realizado de la política de bonificación de cuotas de la Seguridad Social se han extraído un conjunto de conclusiones y a partir de éstas, de recomendaciones cuyo objetivo es contribuir a la mejora de este instrumento de fomento del empleo estable.

Las conclusiones y recomendaciones se han ordenado en función de los objetivos que perseguía la evaluación, enumerados en la introducción del presente informe. De manera resumida, la evaluación se ha centrado en valorar la pertinencia de la política de bonificaciones tal y como está diseñada en el contexto actual del mercado de trabajo. En segundo término se ha valorado si el diseño dado a la política de bonificaciones tras la reforma de 2006 es coherente con los objetivos pretendidos y finalmente se ha valorado la eficacia general de la política sobre los cuatro colectivos objetivo.

#### *Sobre la pertinencia de la política de bonificaciones en la coyuntura actual del mercado de trabajo*

La política de incentivos económicos a la contratación de trabajadores en el sector privado forma parte del conjunto de políticas activas del mercado de trabajo. Estas políticas constituyen uno de los instrumentos de intervención pública esenciales para resolver los principales problemas de los mercados de trabajo de los países desarrollados.

En el caso particular de España, la política de incentivos a la contratación, a través de la bonificación de las cotizaciones sociales, se inscribe en el cambio de las políticas de empleo experimentado a finales de los años noventa, que pretendían responder a los problemas que, de forma persistente, han caracterizado a nuestro mercado de trabajo: una insuficiente capacidad de generación de empleo y su correlato un alto nivel de desempleo, y una elevada tasa de temporalidad y, como consecuencia de esto último, la existencia de un mercado de trabajo fuertemente segmentado.

Desde 1997 los diferentes acuerdos sociales y las reformas consiguientes, han incluido la bonificación de cotizaciones como un instrumento orientado a un objetivo claro: favorecer la contratación estable entre los colectivos con mayores dificultades de acceso al empleo.

La reforma de 2006 realizada en un contexto de generación de empleo y de tendencia decreciente de la tasa de desempleo (aunque los menores de 25



años seguían afectados por unos elevados niveles de paro), ante la escasa eficacia de las intervenciones realizadas en etapas anteriores para resolver el problema de la temporalidad, reorienta la política de bonificaciones, en un intento por corregir los efectos no deseados inducidos por el diseño de la intervención en etapas anteriores, simplificando en paralelo su gestión. Se sustituye el porcentaje de bonificación por una cuantía a tanto alzado, se amplía el período de duración de las bonificaciones, se reordenan los colectivos objeto de bonificación, y se aprueba un Plan Extraordinario de conversión de empleo temporal en empleo indefinido.

Sin embargo, la recesión iniciada en 2008, provoca un cambio radical en el panorama del mercado de trabajo en España. Apenas dos años después de la reforma el problema ya no es la temporalidad, es la destrucción de empleo y en consecuencia un incremento equivalente de los niveles de desempleo. Aunque inicialmente, esta pérdida de empleos ha afectado fundamentalmente al empleo temporal, es probable que la prolongación de la situación de recesión afecte al empleo indefinido. De hecho en 2008 la situación es en términos generales, de mantenimiento aunque en algunos sectores (construcción, comercio y hostelería e intermediación financiera, seguros, servicios inmobiliarios y servicios profesionales) la pérdida de empleos indefinidos en 2008 se sitúa, en cada uno de ellos, por encima de 100.000.

Esta transformación radical de la naturaleza de los problemas que actualmente afectan al mercado de trabajo en España, haría cuestionable desde el punto de vista del criterio de pertinencia, el sentido de la política de bonificaciones con su orientación actual, como se ha señalado, básicamente la generación de empleo estable.

#### Recomendación Primera

Debería abordarse un rediseño de la política de bonificaciones para lograr que constituya un instrumento pertinente para afrontar los problemas que plantea el empleo en la coyuntura actual.

Este rediseño debería tener presente que los dos grandes retos a los que deben dar respuesta las PAMT en España son la prevención de la pérdida de más puestos de trabajo e impulsar la generación de empleo.

Para ello sería conveniente abordar una evaluación de necesidades, a partir de un buen diagnóstico de los problemas actuales del mercado de trabajo, que además tenga en cuenta los cambios estructurales que pretenden introducirse en la economía española, lo que permitiría identificar cuáles van a ser los retos del mercado de trabajo a corto, medio y largo plazo y en consecuencia qué instrumentos de intervención pública son los más adecuados y qué orientación ha de dárseles para ser más efectivos.

*Sobre los efectos del cambio de diseño realizado en 2006 sobre la eficacia de la política de bonificaciones*

Por lo que respecta a las modificaciones introducidas en el diseño de la política, el cambio de la forma de cálculo parece haber tenido un efecto neutro en lo que a las cuantías se refiere. A partir del análisis realizado con datos de la encuesta trimestral de costes laborales, y sobre costes promedio, el nuevo sistema sería más beneficioso para las empresas en la contratación indefinida de mujeres y parados de larga duración, y por el contrario menos beneficioso en la contratación de mayores de 45 años, aunque las diferencias son pequeñas, sin que su peso en términos relativos alcance el 1% sobre el coste laboral total.

Desde la perspectiva de las empresas analizadas existen posiciones divergentes: desde las que consideran que el cambio de porcentaje a módulo ha supuesto una minoración de la cuantía de la bonificación que no se compensa por la ampliación del periodo de bonificación, hasta las que consideran que la pérdida de valor económico de la bonificación se compensa por su mayor duración. Por otra parte, aunque en opinión de estas empresas los cambios introducidos en el diseño de la política no han contribuido a aumentar su uso, si valoran positivamente la simplificación en la gestión que supone el establecimiento de un módulo frente al sistema de porcentajes.

Por lo que respecta a la corrección de efectos no deseados introducidos por el sistema anterior, -básicamente el hecho de que la aplicación de un porcentaje sobre la base de cotización incrementaría la cuantía de la subvención en la contratación de trabajadores de niveles salariales más elevados y con menos problemas de empleabilidad-, a partir del análisis de probabilidades de acceso a la contratación bonificada se evidencia que esta probabilidad es mayor entre los colectivos tradicionalmente identificados como de menor empleabilidad: mujeres, mayores de 45 años y con niveles formativos más bajos. Por ocupaciones, la probabilidad de acceso a este tipo de contratos aumenta al disminuir la cualificación del trabajador contratado y en cuanto al tamaño de empresa también es más elevada al reducirse aquel.

El análisis descriptivo de las características sociodemográficas y laborales de las personas empleadas mediante contratos bonificados, confirma los resultados de este análisis de probabilidades relativas: una mayor presencia de mujeres, de mayores de 45 años, de personas con menor nivel formativo, un uso más intensivo en las pequeñas empresas y entre ocupaciones semicualificadas no manuales y en el sector servicios e instituciones financieras en el caso de los bonificados iniciales y construcción e industria en el de las conversiones.

Por lo tanto parece que el cambio del diseño favorecería, al menos a nivel teórico, el uso de este incentivo en la contratación de los colectivos objetivo de la política.

Sin embargo, el análisis de probabilidades relativas realizado sobre las distintas tipologías de contratos indefinidos iniciales, muestra que un año

después de la reforma, la probabilidad de acceder a un contrato inicial ordinario es mayor que la de acceder a un contrato inicial bonificado. En el caso de las conversiones de contratos temporales, existe una explicación obvia como es la reducción, a partir de enero de 2007, de las modalidades de contratos temporales cuya conversión puede ser bonificada. Pero en el caso de los contratos iniciales bonificados, este hecho, podría apuntar a que los cambios en el diseño del sistema de bonificación podrían estar restando efectividad a su objetivo general de incentivar la contratación indefinida.

La última cuestión a resaltar en relación con los aspectos relacionados con el diseño de la política y en consecuencia con el criterio de coherencia, es la reincorporación a partir de 2006 de los jóvenes varones menores de 30 años a los colectivos susceptibles de bonificación. Si bien este hecho implica el restablecimiento del sistema de bonificaciones para uno de los colectivos que tradicionalmente han presentado tasas de desempleo muy superiores a la media, también ha supuesto en la práctica la universalización de las subvenciones a la contratación de desempleados, ya que solamente entre un 10 y un 15% éstos, según la fuente utilizada, no sería susceptible de bonificación.

A lo largo del informe se ha hecho referencia a diferentes estudios, tanto nacionales como internacionales, que evidencian que la efectividad de las políticas de subvención al empleo aumenta si van dirigidas a colectivos específicos, que la escasa eficacia general de este tipo de políticas no justificaría el incremento de gasto derivado de su aplicación a gran escala y que la falta de definición de los colectivos puede favorecer el uso de los incentivos para la contratación de trabajadores de alta empleabilidad o al menos, con menores dificultades de acceso al empleo en detrimento de los que si las tienen. Finalmente, otro efecto inducido por la generalización o cuasi-generalización de las bonificaciones a la contratación de desempleados, es que en la práctica la intervención actúe más como una reducción de cotizaciones sociales que como un instrumento de fomento de empleo indefinido.

#### Recomendación segunda

Los resultados de los diferentes estudios empíricos utilizados en la evaluación, cuestionan la eficacia de las bonificaciones cuando su población objetivo es excesivamente amplia.

Por otra parte aunque en el conjunto de la contratación bonificada exista una mayor presencia de los grupos poblacionales con, en teoría, mayores dificultades de acceso al empleo, el actual diseño de la política obvia que dentro de estos grupos existe un importante grado de heterogeneidad respecto de su empleabilidad y que en consecuencia, esta falta de definición de los colectivos, hace que en la práctica puedan utilizarse recursos públicos para subvencionar la contratación de personas sin especiales dificultades de acceso al empleo, cuyo único efecto, en consecuencia, sería ahorrar a las empresas costes que hubiesen asumido igualmente sin existir la bonificación.

La disponibilidad, desde el año 2006, del indicador de ocupabilidad de los desempleados, que permite identificar aquellos colectivos con mayores problemas de empleabilidad, y por tanto los colectivos a los que se deben prestar especial atención en el ámbito de las políticas activas de empleo permite avanzar en esta dirección. La utilización de dicho indicador, con el suficiente grado de desarrollo permitiría reorientar las bonificaciones hacia aquellos colectivos específicos que requieran la utilización de incentivos a la contratación.

Por lo tanto, este rediseño de la política propuesto en la primera recomendación, debería restringir el uso de las bonificaciones para colectivos y/o tamaños de empresa determinados, preferiblemente combinando ambos criterios.

### *Sobre la eficacia de la política de bonificaciones*

Por lo que respecta a los aspectos relacionados con la eficacia de las bonificaciones una primera evidencia a señalar y a juzgar por la evolución de la contratación indefinida, es que la reforma, potenciada por la situación expansiva de la economía, ha supuesto un evidente estímulo de la contratación indefinida, sobre todo la ordinaria y las conversiones, bonificadas inicialmente y no bonificadas posteriormente.

Sin embargo, junto a esto, también se evidencia el peso decreciente de la contratación bonificada sobre el flujo de contratos indefinidos a lo largo del periodo de estudio, tanto en general como para cada uno de los colectivos objeto de bonificación evaluados.

Sobre el conjunto de la contratación indefinida realizada entre junio de 2005 y mayo de 2008, las contrataciones iniciales bonificadas tuvieron un peso del 17%. Este comportamiento de la contratación bonificada se observa igualmente tanto en el estudio de casos como en la encuesta realizada a empresas que habían realizado contrataciones bonificadas en 2007: en 2008 un tercio de las empresas volvieron a realizar contrataciones bonificadas y un 44% de ellas contrató a menores de 30 años.

Sin embargo el uso de las conversiones bonificadas es lógicamente mayor durante la vigencia del Plan Extraordinario de conversión, momento a partir del que la tipología contratos temporales cuya conversión es susceptible de bonificación se reduce básicamente a los contratos formativos. El crecimiento de las conversiones de contratos temporales no bonificadas en el periodo posterior a la reforma apuntan a un evidente efecto peso muerto de la bonificación en este tipo de contratos. Esto es, el sistema de bonificaciones diseñado no parece incidir en los procesos de emparejamiento entre la demanda y la oferta de trabajo, que requieren un período de comprobación, conocimiento mutuo y período de prueba, hecho que se constata en la existencia y mantenimiento de la conversión de empleo temporal, con independencia de que existan bonificaciones. Si en términos generales se observa un evidente peso muerto en el incentivo a la contratación privada, en el caso de la conversión dicho efecto es mayor si

cabe. De hecho la mayoría de contratos indefinidos acogidos a la reforma hasta enero de 2007 (530.000, un 73% del total de contratos bonificados) fueron conversiones de contratos temporales, que se habrían producido de todos modos.

Por otro lado, desde el punto de vista del diseño de la intervención, no parece tener mucho sentido que el objetivo sea desincentivar la contratación temporal en los flujos de entrada al mercado de trabajo, y sin embargo se habiliten planes extraordinarios que, al posibilitar la conversión, indirectamente “premier” o favorezcan dicha vía de entrada al empleo.

Una primera explicación de esta evolución de la contratación bonificada se obtiene a partir del análisis del comportamiento de las empresas en relación con el uso de las bonificaciones. Los resultados muestran que:

- La bonificación en el momento de contratar no es tenida en cuenta en casi 4 de cada 5 empresas encuestadas.
- En casi 8 de cada 10 empresas la contratación se ha realizado porque el perfil del trabajador se adecuaba al puesto de trabajo, al margen de la existencia de la bonificación, frente al 16,2% que teniendo en cuenta tanto el perfil como la bonificación, o el 7,7% en las que es la bonificación la que ha fomentado dicha contratación. La segunda de estas respuestas apunta a la existencia de un efecto sustitución, que además se incrementa según aumenta el tamaño de la empresa, ya que en promedio en más del 16% de las empresas frente a varios candidatos con un perfil adecuado a sus necesidades, optarían por quien además, pudiese ser bonificado.
- Casi 9 de cada 10 empresas analizadas indican que los contratos hubiese sido realizados independientemente de la bonificación, sin que existan diferencias estadísticamente significativas según el tamaño de empresa, ni el sector de actividad. Lo que nuevamente apunta al efecto “peso muerto” de las bonificaciones como instrumento de fomento de la contratación estable.
- Finalmente para 6,5 de cada 10 empresas encuestadas la bonificación incentiva poco o nada la contratación estable, aunque la importancia dada a las bonificaciones aumenta al disminuir el tamaño de la empresa: en casi 4 de cada 10 microempresas encuestadas la bonificación importa mucho o bastante frente a 2 de cada 10 en el caso de las grandes empresas.

Una segunda explicación, vendría dada por el uso dado en las empresas analizadas a la contratación temporal y a la contratación indefinida. Mientras la contratación indefinida se utiliza para atraer a aquellos candidatos que consideran más idóneos para sus necesidades de producción el contrato temporal se utiliza en la práctica como un periodo de prueba prolongado que les permite constatar la idoneidad del trabajador. Son estos los motivos que deciden una fórmula u otra de contratación y no el hecho de recibir una bonificación que para ellas es secundaria.

Este comportamiento explicaría en gran medida la evolución de las conversiones no bonificadas en los años posteriores a la reforma.

En cualquier caso las distintas fuentes de información utilizadas en la evaluación al analizar esta cuestión, evidencian el relativo peso del coste del despido – tradicionalmente principal factor explicativo del mayor uso de la contratación temporal en España- sobre la decisión de contratar indefinidamente, especialmente en las medianas y grandes empresas. Lo que apunta a que probablemente los contratos temporales permiten a las empresas, además de constatar la adecuación del trabajador a sus necesidades, obviar los costes no monetarios derivados de la tramitación administrativa y judicial en caso de despido de un trabajador con contrato indefinido.

Por lo que respecta al impacto de las bonificaciones sobre las principales magnitudes del mercado de trabajo –empleo, desempleo y transición del desempleo al empleo- el análisis del impacto de los contratos de fomento de empleo, fórmula contractual mayoritaria entre los contratos bonificados, indica que no producen ningún efecto en el incremento del empleo ni en la disminución del desempleo. Por otra parte la magnitud del efecto sobre la tasa de transición al empleo, 0,1 puntos porcentuales de incremento por cada 1.000 contratos, plantea serias objeciones a la eficiencia de este instrumento de fomento de empleo.

#### *Sobre la sostenibilidad de los efectos de la política de bonificaciones*

En cuanto a la sostenibilidad de los efectos de las bonificaciones a lo largo del tiempo, se evidencia que:

- Las conversiones tanto bonificadas como no bonificadas son las que tienen una mayor probabilidad de acceder a una situación de estabilidad, lo que se podría explicarse nuevamente por la utilidad de los contratos temporales para las empresas como periodos de prueba ampliados. Dentro de los contratos iniciales bonificados los más estables serían los realizados a mayores de 45 años y los menos estables serían los realizados a mujeres y a varones menores de 30 años. Una cuestión adicional es que la reforma no afectó a la estabilidad de los distintos tipos de contratos.
- Una vez alcanzada la situación de estabilidad, la probabilidad de perder el empleo es mayor en los contratos iniciales bonificados realizados a jóvenes varones menores de 30 años, a mayores de 45 años y a mujeres, por este orden. Sin embargo, las conversiones tanto bonificadas como no bonificadas tienen una probabilidad menor de perder el empleo que los contratos indefinidos ordinarios.
- La probabilidad de permanecer en el empleo al finalizar el año en el que se realiza el contrato es más elevada en las conversiones (especialmente en las bonificadas) y menor en los contratos iniciales bonificados. Sin embargo cuando se analiza esta probabilidad en un periodo mas dilatado de tiempo las conversiones bonificadas y no bonificadas tienen una menor probabilidad de permanencia que los contratos ordinarios. Igualmente la probabilidad de permanencia, al extender el periodo de observación, es menor para los contratos realizados en 2006 y 2007 respecto de los realizados en 2004 y 2005.

- Teniendo como referencia los contratos indefinidos ordinarios, las conversiones bonificadas realizadas bajo la forma de un contrato de fomento de empleo, nuevamente son los contratos que mayor duración presentan. Los más inestables serían los contratos iniciales de fomento de empleo, bonificados o no.

### Recomendación Tercera

Los resultados de los diferentes estudios utilizados en la evaluación apuntan a una escasa eficacia de las bonificaciones en su diseño actual. Lo que por otra parte no hace más que confirmar los hallazgos de diversas investigaciones tanto en España como en otros países.

En situación de bonanza económica han acreditado tener un peso pequeño, y además decreciente, en el conjunto de la contratación indefinida y en la relativa a sus colectivos objetivo, se evidencia un elevado efecto peso muerto - especialmente en las conversiones bonificadas- y sustitución. Los contratos iniciales bonificados además, son menos estables y presentan una mayor probabilidad de pérdida del empleo una vez alcanzada la situación de estabilidad y por último tienen una menor duración que los contratos indefinidos ordinarios y que las conversiones bonificadas o no.

Todo esto refuerza la necesidad de abordar un rediseño de la política que a las cuestiones ya señaladas debería añadir una reflexión sobre la idoneidad de este instrumento para el fomento del empleo estable.

Finalmente y por lo que respecta a las diferentes iniciativas adoptadas tanto por las instituciones como por los Estados miembros de la UE, a la vista del nuevo escenario económico, la cumbre sobre el Empleo en Europa, celebrada en Praga el 7 de mayo de 2009 ha establecido una serie de criterios a los que deberían responder las políticas nacionales de apoyo al empleo, fijando como objetivos el mantenimiento y la creación de empleo, aumentar el acceso al empleo en especial a los jóvenes y mejorar las cualificaciones, dar respuesta a las necesidades del mercado laboral y promover la movilidad.

Las medidas que se han ido adoptando en distintos países, se pueden agrupar según los objetivos que persiguen en tres grandes bloques: mantenimiento del empleo, creación de empleo y políticas pasivas dirigidas a desempleados.

Uno de los aspectos a resaltar en este conjunto de iniciativas, es la combinación de distintas medidas de fomento de empleo (formación, subvenciones al empleo y políticas pasivas) focalizadas en objetivos concretos, y además dirigidas a colectivos, sectores de actividad y tipos de empresa específicos. Se trata en definitiva, de medidas diseñadas para fomentar la complementariedad de las distintas iniciativas, haciéndolas más sinérgicas, y en consecuencia más eficaces.

En el caso de España, el diferencial mostrado en cuanto a la utilización de las políticas activas al margen de los incentivos económicos a la contratación respecto al resto de países de nuestro entorno, señalan

algunos de los déficits pendientes de superar: la modernización y mejora de los servicios públicos de intermediación y el fortalecimiento del conjunto de políticas activas de empleo, en especial las relativas a la formación y capacitación. La propia Ley 43/2006 ya apuntaba a dichos instrumentos de políticas activas, sin que, hasta la fecha se haya avanzado suficientemente en dichas materias.

#### Recomendación Final

Debería abordarse un rediseño de la política de bonificaciones sobre las siguientes bases:

1. Una evaluación de necesidades, que permita, a partir de un diagnóstico de los problemas del mercado de trabajo y de las demandas derivadas de los cambios estructurales que ha de afrontar la economía española en los próximos años, identificar cuales son los instrumentos de intervención pública mas adecuados para que el mercado de trabajo pueda hacer frente a los retos derivados de ambas cuestiones.

2. A la vista de las medidas adoptadas en distintos países, podría realizarse una evaluación ex-ante de las que se consideren más adecuadas para la situación española. La selección de estas medidas debería tener en cuenta, además de su factibilidad y relevancia para España, su influencia sobre el crecimiento a largo plazo y el hecho de que coadyuven al cambio de modelo económico. Un ejemplo en esta línea es la iniciativa irlandesa para el sector de la construcción que además de afrontar los problemas de empleo en este sector en la coyuntura actual tiene como objetivo promover una auténtica reestructuración del sector, a través del reciclaje de estos trabajadores y que consiste en proporcionar a miles de desempleados de la construcción capacitación en la instalación de tecnologías verdes en hogares y empresas, o para llevar a cabo verificaciones del cumplimiento de los criterios de eficiencia energética.

3. Mientras se abordan ambos procesos o en el supuesto de que no se considere su abordaje, debería rediseñarse la política de bonificaciones para que estas subvenciones al empleo se concentren en los grupos de trabajadores y tamaños de empresas que realmente tienen más dificultades para acceder o mantenerse en el empleo y de generarlo y mantenerlo respectivamente.

En la coyuntura actual el principal objetivo debería ser frenar la destrucción de empleo, y en este sentido las bonificaciones junto a otros instrumentos, podrían utilizarse para mantener puestos de trabajo en la línea de algunas prácticas implementadas por algunos países de nuestro entorno (por ejemplo reducciones de la jornada de trabajo).

Por lo que respecta a la creación de empleo, el objetivo sería, en tanto no cambien las expectativas empresariales sobre la demanda, sentar las bases para una mejor generación de empleo (formación para la reorientación sectorial, mejora de la cualificación en el puesto de trabajo, por ejemplo) que pueden estar ligadas a bonificaciones selectivas e incluir otras medidas complementarias (mejora de la intermediación, por ejemplo). Esta



orientación debería igualmente, buscar la complementariedad con otros ámbitos de actuación pública conexos a las políticas de empleo. Un ejemplo sería educación y más concretamente las políticas orientadas a la mejora del capital humano. En esta línea, una posibilidad a estudiar, serían las propuestas realizadas por AEVAL en la evaluación realizada sobre el Sistema General de Becas Educativas y, en la misma dirección, las incorporadas en la ampliación realizada en este sistema de becas, como instrumento para la reducción del abandono escolar prematuro y la mejora del capital humano. En esta evaluación se recomendaba, para los colectivos de jóvenes que abandonan el sistema educativo sin titular en enseñanza obligatoria o tan solo con este nivel formativo, que debería aprovecharse el momento actual para apoyar la mayor predisposición a la reincorporación y menores incentivos al abandono que existen en la presente situación económica, por ejemplo reconduciendo situaciones de desempleo a través de la oferta de una formación flexible, reforzada con ayudas, que permita la reincorporación a los estudios y ofreciendo un asesoramiento personalizado para mejorar las opciones concretas de empleo. Las becas y ayudas para compatibilizar estudios y trabajo pueden actuar como refuerzo en programas de formación como aprendiz y formación profesional, donde los participantes reciben una compensación desde la empresa por su trabajo, que se complementa por el Estado en su parte formativa mediante una beca. También podría considerarse apoyar mediante becas o ayudas distintos programas para desarrollar habilidades y técnicas para continuar en los estudios o para entrar en la formación como aprendiz.

4. Por esta razón, las bonificaciones deberían diseñarse y aplicarse de manera integrada junto a otras políticas activas y pasivas del mercado de trabajo. Ya se ha señalado la escasa eficacia de las políticas de subvención al empleo sobre todo cuando se aplican de manera aislada. En el futuro deberían diseñarse “paquetes” integrados de medidas, que actúen de manera complementaria, que se potencien entre sí, que actúen de una manera sinérgica y de esta manera mejoren la eficacia que tienen por separado. Este tipo de enfoque parece estar cada vez más generalizado en los países de nuestro entorno, por lo que su aplicación en España tendría la ventaja de poder contar con experiencias previas y con algunos resultados de su aplicación a distintos objetivos y mediante diferentes combinaciones de medidas.

En este sentido es importante reseñar, que el enfoque propuesto, es compatible con el mantenimiento la actual aplicación de los beneficios de las bonificaciones por parte de las empresas sin autorización administrativa previa. Lo que sí exigiría es ampliar los mecanismos de control actualmente existentes, de manera que las actuaciones que realiza con esta finalidad la TGSS, se viesan complementadas con otro tipo de instrumentos. Una alternativa a valorar sería la aplicación de los procedimientos de control que se utilizan por parte de la Comisión Europea en relación con los Fondos Comunitarios.

5. Finalmente, debería sistematizarse el proceso de análisis y evaluación de las políticas activas del mercado de trabajo al que se hace referencia en el apartado III del Acuerdo para la mejora del crecimiento y el empleo.

# 1. INTRODUCCIÓN

## 1.1 Mandato de Evaluación

A propuesta de la entonces Ministra de Administraciones Públicas, el Consejo de Ministros en su reunión de 1 de agosto de 2008, aprobó el Plan de Evaluaciones para este mismo año de la AEVAL, en el que figura la “Evaluación de la política de bonificación y reducción de cuotas de la Seguridad Social”.

Por su parte, el Programa Nacional de Reformas (PNR) en su Eje 6 “Mercado de trabajo y diálogo social”, establece entre otros objetivos, la reducción de la tasa de temporalidad y de desempleo, así como del paro de larga duración contemplando, entre otras medidas, la bonificación de cuotas de la Seguridad Social (SS) como medida de fomento de empleo.

## 1.2 Objeto y alcance de la evaluación

El objeto de la evaluación es la política de bonificación de cuotas empresariales de la Seguridad Social. Las medidas que integran la política de bonificación persiguen, fundamentalmente, dos objetivos:

- incrementar la empleabilidad de determinados colectivos que tienen un acceso más restringido a un contrato de trabajo indefinido, de forma que se favorezca su integración laboral.
- transformar los contratos temporales en indefinidos con la intención de fomentar la estabilidad de los trabajadores en el empleo.

Estas bonificaciones son, generalmente, de carácter transitorio y llevan aparejadas sanciones en el caso de que las empresas incumplan su compromiso sin causa justificada.

Las bonificaciones de cuotas a la SS disminuyen el coste del factor trabajo para las empresas fomentando consecuentemente su mayor utilización dentro de la función de producción de la empresa. La hipótesis de la intervención es por tanto que un menor coste del factor trabajo en los colectivos bonificados supondrá una prima a su contratación frente a trabajadores pertenecientes a otros colectivos no bonificados. Igualmente, se pretende que al reducir el coste total del factor trabajo, resulte más atractiva para las empresas la contratación indefinida de trabajadores para puestos de menor productividad, con el objetivo de lograr un incremento neto del empleo estable para dichos colectivos.

La mayor o menor efectividad de la política de bonificaciones de cuotas a la seguridad social estará en función por lo tanto, del incentivo que suponga la bonificación respecto del coste total del trabajo bonificado.

La intervención se enmarca dentro de las Políticas Activas del Mercado de Trabajo, en particular en las de fomento de empleo orientadas a facilitar el

acceso y la permanencia en el puesto de trabajo de los colectivos de difícil empleabilidad.

El ámbito de la intervención desde el punto de vista territorial es el conjunto del Estado y desde el competencial, constituye una política de la Administración General del Estado, que implementa el Ministerio de Trabajo e Inmigración a través del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE), cuya gestión ha sido encomendada a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).

La intervención a evaluar se encuentra implementada, situándose su origen en la Ley 51/1980, Básica de Empleo que abrió la posibilidad de utilizar las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social como instrumento de fomento de empleo.

Por lo que respecta al alcance de la evaluación, ésta se centra en la reforma realizada en 2006, y dada la amplitud de esta política y de los colectivos objeto de bonificación, de acuerdo con el SPEE se han seleccionado cuatro de ellos:

- los jóvenes menores de 30 años
- los mayores de 45 años
- los parados de larga duración
- las conversiones de contratos temporales en indefinidos.

En cuanto al alcance temporal de la evaluación abarca el período comprendido entre enero de 2005 y diciembre de 2008.

### ***1.3 Objetivo, justificación y utilidad de la evaluación***

El principal objetivo que plantea el encargo es evaluar la eficacia de las bonificaciones de cuotas para la generación y mantenimiento de empleo estable a través del examen de los siguientes objetivos específicos:

1. Comprobar la eficacia del programa de bonificaciones de cuotas discriminando a aquellos colectivos en los que la incidencia de la medida haya sido más determinante que en otros.
2. Comprobar la repercusión de la medida en jóvenes menores de 30 años al tratarse de una medida incentivadora y discontinua en los diferentes programas de fomento de empleo. Constatar su impacto en el colectivo femenino, menor de 30 años, dado que existen bonificaciones específicas para este colectivo.
3. Comprobar que la finalidad del programa de fomento de empleo, esto es, la estabilidad en el empleo, se cumple una vez finalizado el disfrute de la bonificación.
4. Comprobar si la reforma laboral ha sesgado hacia determinados grupos y categorías profesionales la contratación indefinida al pasar el incentivo de porcentaje a módulo.

5. Comprobar qué tipo de empresas son las principales beneficiarias de estas ayudas, y especialmente la incidencia en las pequeñas empresas. Igualmente en lo que respecta a los sectores productivos, comparando en y entre ellos

La justificación de la evaluación de esta intervención se fundamenta en el hecho de que se trata de una política con una importante duración en el tiempo y dirigida a colectivos en los que se mantiene un persistente índice de desempleo. Por lo que se refiere a los jóvenes, interesa conocer si los incentivos están bien orientados, si su cuantía es suficiente o si habría que combinar las bonificaciones con otro tipo de medidas. Por otro lado, el colectivo de parados de larga duración puede ser especialmente vulnerable ante la desaceleración económica.

En el caso de las conversiones de contratos temporales en indefinidos, aunque no están delimitadas por sexo, edad o cualquier otra circunstancia personal, es importante conocer las carencias de las medidas de estímulo a la contratación estable para reducir el índice de temporalidad en el mercado de trabajo. Asimismo, es importante conocer la repercusión del Plan Extraordinario de conversión de contratos temporales en indefinidos y su comparación con el periodo posterior al citado Plan extraordinario que finalizó en diciembre de 2006.

La principal utilidad de la evaluación radica en el aporte de evidencias que puedan conducir a un rediseño de este instrumento de fomento de empleo.

#### ***1.4 Estructura del informe***

En primer lugar se efectúa una descripción de la evolución de las políticas activas del mercado de trabajo en España y específicamente de la política de bonificación, de las principales características de la reforma de 2006 y de la eficacia de las políticas que genéricamente pueden denominarse de subvención al empleo, en otros países de nuestro entorno.

Posteriormente se describe brevemente el enfoque de la evaluación y las herramientas utilizadas para la recopilación y análisis de datos.

A continuación se aborda el análisis, interpretación y síntesis de la información obtenida, que se estructura en cinco apartados diferenciados: los cambios en el contexto de la intervención como consecuencia del impacto de la crisis sobre el mercado de trabajo, los posibles efectos derivados de los cambios en el diseño de la intervención tras la reforma de 2006, la eficacia de la política de bonificaciones en la generación de empleo estable, sus impactos sobre el mercado de trabajo y la sostenibilidad de los efectos de las bonificaciones. Finalmente se incluye un apartado relativo a las medidas implementadas por países de nuestro entorno tras la recesión, destacándose aquellas que podrían ser adaptables a la situación española.

Por último se incluye un capítulo que recoge las conclusiones y recomendaciones de la evaluación.

## 2. DESCRIPCIÓN DE LA INTERVENCIÓN Y DE LAS CARACTERÍSTICAS ESENCIALES DE SU CONTEXTO

### *2.1 Antecedentes y contexto de las bonificaciones a la contratación como instrumento de la política de mercado de trabajo*

La política de incentivos económicos a la contratación de trabajadores en el sector privado se inscribe dentro del conjunto de políticas activas del mercado de trabajo (en adelante PAMT). Al margen de la política económica general, dichas políticas constituyen, junto con la normativa reguladora del mercado de trabajo, el instrumento de intervención pública principal de los poderes públicos, con el objeto de resolver los principales problemas a los que se enfrentan los mercados de trabajo de los países desarrollados. Con ello se pretende incrementar el volumen global de empleo, reducir la tasa de desempleo y corregir la segmentación de los mercados de trabajo, facilitando la inserción laboral de los colectivos de baja empleabilidad.

Los países de nuestro entorno han puesto el acento de la intervención pública en el ámbito del mercado de trabajo en diferentes instrumentos de políticas activas. La opción política seguida responde a la diferente percepción en cuanto al modo de mejorar la eficiencia de las políticas de empleo<sup>1</sup>, la naturaleza de la configuración institucional de las instituciones reguladoras de los mercados de trabajo, así como el modelo o las características propias del diálogo social y la concertación entre los agentes intervinientes. Las más importantes medidas de PAMT<sup>2</sup> pueden clasificarse en:

- Programas de formación, que en lo esencial comprenden el conjunto de medidas que incrementan o mejoran el capital humano de la población activa
- Planes de incentivos a la contratación y promoción del empleo en el sector privado, fundamentalmente a través de la subsidiación de los salarios, la reducción de las cotizaciones a la seguridad social, -bien de forma más o menos generalizada, bien a través de la bonificación de las cuotas para ciertos colectivos específicos-, y las ayudas al inicio de actividades productivas
- Programas de empleo directo por parte del sector público
- Servicios y sanciones, que refleja una categoría que aglutina el conjunto de medidas relativas a la mejora de la intermediación en los mercados de trabajo: propiciar un incremento de las medidas de

---

<sup>1</sup> En el apartado 4 del presente informe se analiza la efectividad de las distintas medidas.

<sup>2</sup> Si bien existen diferentes clasificaciones de políticas activas (como la empleada por Eurostat) en el presente informe se sigue la establecida por J. Kluve (2006).

activación, la monitorización y seguimiento en la búsqueda de empleo, y las consiguientes sanciones en caso de incumplimiento

La Estrategia Europea para el Empleo (en adelante EEE) ha condicionado en gran medida las líneas estratégicas en materia de empleo seguidas por los países miembros de la UE. La evaluación efectuada en 2003 sobre la EEE<sup>3</sup> y la aprobación de las directrices integradas para el crecimiento y el empleo en el horizonte 2005-2008, que constituye el instrumento político principal para el desarrollo y la aplicación de la estrategia de Lisboa en materia de empleo, han incidido en la necesidad de utilizar las PAMT como instrumento para lograr más y mejores empleos.

En particular, las directrices señalan la necesidad de adoptar medidas activas y preventivas en el mercado de trabajo, como la definición temprana de las necesidades, la ayuda en la búsqueda de empleo, la orientación y formación en el marco de planes de acción personalizados (directriz decimonovena); la mejora de la adecuación a las necesidades del mercado laboral (directriz vigésima), a través de la modernización y el fortalecimiento de las instituciones del mercado de trabajo, especialmente de los servicios de empleo; ampliar y mejorar la inversión en capital humano (directriz vigésimo tercera), a través de estrategias eficaces de aprendizaje permanente accesibles a todos, cobrando especial relevancia la formación continua de los trabajadores.

Más recientemente, la Comisión Europea ha planteado la necesidad de articular medidas de flexibilidad, como mecanismo para corregir la segmentación de los mercados de trabajo en muchos países, donde coexisten trabajadores relativamente protegidos (con salarios elevados, estabilidad en el empleo y una mejor cobertura en términos de derechos sociales) frente a otros (con relaciones laborales precarias, de salarios bajos y menores derechos sociales). Dicha medida aboga, igualmente, por mejorar la adaptabilidad de los trabajadores ante un escenario laboral cambiante, a través del fortalecimiento de las políticas activas, en especial la mejora de la formación de los trabajadores y los sistemas de intermediación.

El gasto en políticas de mercado de trabajo,- y en especial, en PAMT- es muy dispar entre los distintos países de la UE, como refleja en la tabla 1 y el gráfico 1: los países nórdicos presentan, por lo general, un mayor porcentaje del PIB destinado a las mismas, así como un mayor gasto por trabajador. Dicha tendencia es fruto de la evolución histórica de la política de empleo de dichos países, y la gran importancia que tradicionalmente se ha otorgado a las políticas de formación continua y para el empleo, así

---

<sup>3</sup> El informe "Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe", elaborado en 2003 por un grupo de trabajo dirigido por Wim Kok, sentó las bases de la nueva EEE. En dicho informe se procedió al análisis de los principales retos ante los que se enfrentaba la UE en materia de empleo, y se señaló la necesidad de fortalecer las PAMT y su concentración en los grupos de población más vulnerables, invertir en capital humano (en especial en el aprendizaje permanente) y promover la implicación de los agentes sociales en la concertación social, como medio de aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas.

como los servicios de intermediación en economías abiertas y dinámicas<sup>4</sup>. En el caso de los países del Sur y del Este de Europa, destacan las escasas cuantías por trabajador destinadas a estas medidas, frente al elevado gasto de los países del Norte de Europa y los países con un modelo corporativista del centro de Europa.

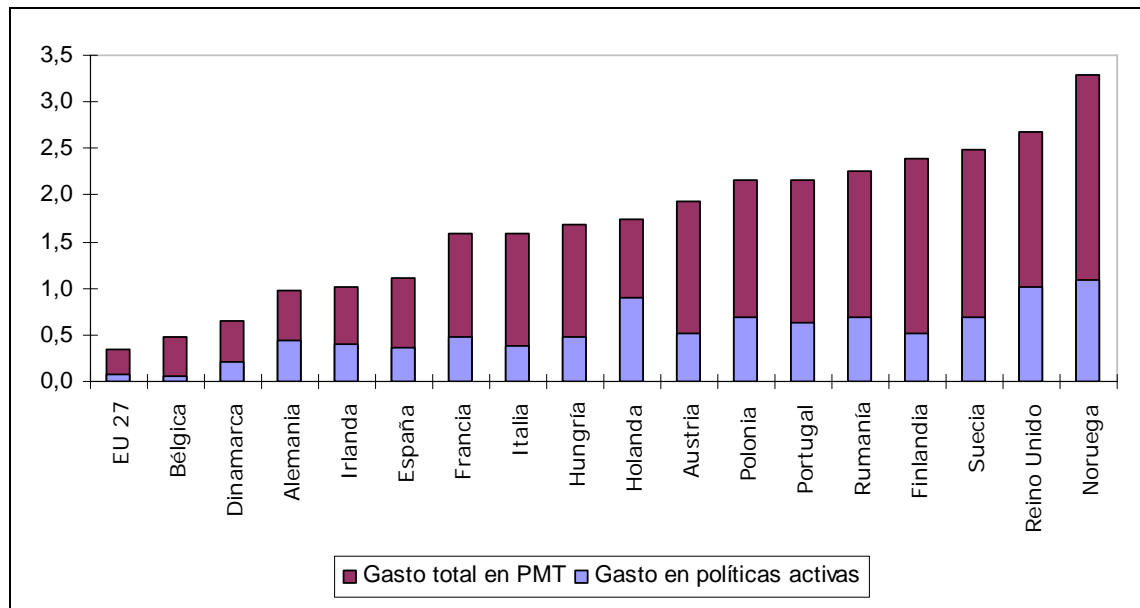
Tabla 1: Gasto en PAMT por participante

Países	Euros
Rumanía	1.232 €
España	1.590 €
Polonia	2.727 €
Hungría	3.243 €
Portugal	4.022 €
Italia	4.278 €
<b>EU 27</b>	<b>5.035 €</b>
Alemania	7.121 €
Bélgica	7.480 €
Francia	7.724 €
Austria	8.597 €
Reino Unido	11.299 €
Finlandia	12.406 €
Holanda	12.470 €
Irlanda	12.730 €
Dinamarca	16.707 €
Suecia	16.932 €
Noruega	22.158 €

Fuente: elaboración propia a partir Eurostat. 2007

<sup>4</sup> El caso paradigmático es el modelo Rehn-Meidner de Suecia, fruto de la concertación social. De hecho, en dicho país se incentivaba o abocaba a la quiebra a las empresas y sectores productivos obsoletos, procediendo a una reconversión productiva hacia los sectores innovadores, y con mayor valor añadido. La formación y la adaptación de las habilidades y capacidades profesionales de los trabajadores se empleaba para posibilitar una rápida reincorporación al empleo en los nuevos empleos generados. Véase, en este sentido, el trabajo de G. Rehn (1990) Ensayos sobre política de empleo activa. 258 págs. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

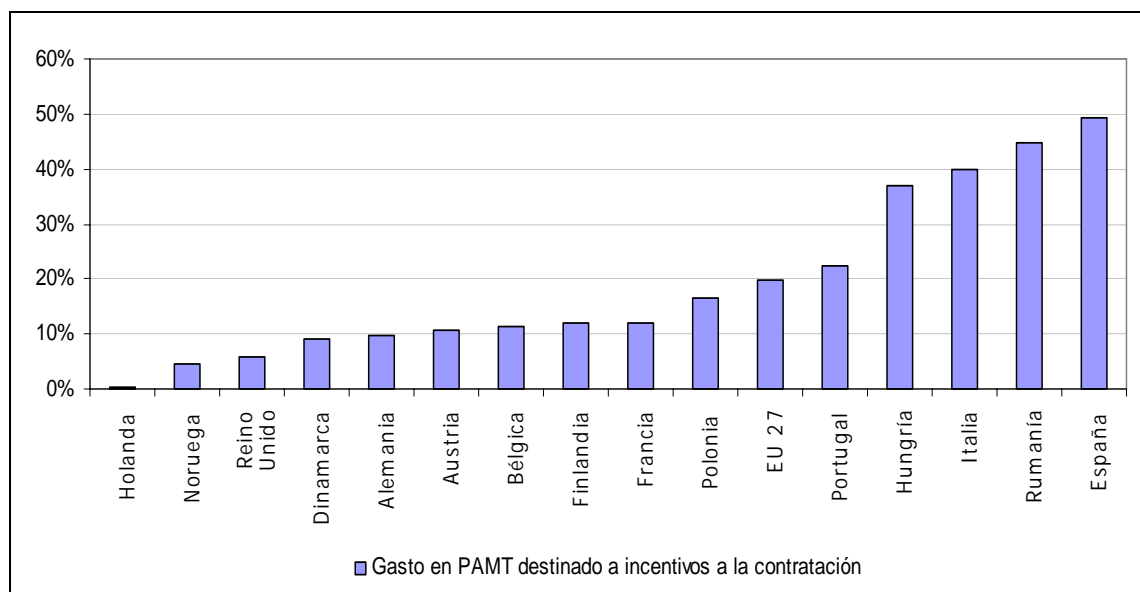
Gráfico 1: Gasto total en políticas de mercado de trabajo y en políticas activas como porcentaje del PIB



Fuente: elaboración propia a partir Eurostat. 2007

Por lo que atañe al gasto específico destinado a los incentivos a la contratación de trabajadores por parte de las empresas que conforman el sector privado, se observa similar disparidad. Nuevamente, son los países del Este y Sur de Europa quienes mayor porcentaje de gasto en PAMT destinan a subvencionar o bonificar la contratación de trabajadores, y paralelamente, quienes menor gasto realizan en programas de formación para los trabajadores.

Gráfico 2: Porcentaje de gasto en PAMT destinado a incentivar la contratación por participante



Fuente: elaboración propia a partir Eurostat. 2007



### 2.1.1 La política de incentivos a la contratación en España.

Para el caso particular de España, la política de incentivos a la contratación, a través de la bonificación de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, se inscribe en el cambio de las políticas de empleo experimentado a finales de los años noventa, que pretendían responder a los principales problemas que, de forma persistente a lo largo del tiempo, caracterizaban nuestro mercado de trabajo: el elevado volumen de desempleo, la elevada tasa de temporalidad y como consecuencia de ello, la existencia de un mercado de trabajo fuertemente segmentado.

Dichas características son fruto de una serie de factores endógenos<sup>5</sup> -tanto estructurales como coyunturales,- de nuestra estructura económica y poblacional, del modelo productivo imperante, pero a la vez también, derivan de la regulación realizada por los sucesivos gobiernos a lo largo de los años ochenta y noventa para afrontar el mayor problema presente en nuestro mercado laboral, esto es, la elevada tasa de desempleo.

La percepción de una excesiva rigidez del mercado de trabajo durante la primera mitad de los años ochenta propició que la política de empleo fuese usada como instrumento para lograr una mayor flexibilidad externa, y como resultado de ello, reducir el elevado volumen de desempleo. La vía seguida fue la reforma del marco normativo de la contratación y las relaciones laborales, considerado como excesivamente garantista y escasamente acorde con las necesidades de las empresas en un escenario económico de crisis. La reforma, básicamente, diversificó las formas de contratación para incrementar la flexibilidad<sup>6</sup>.

Así, frente al contrato indefinido, considerado como tipo normal de contrato de trabajo, se amplió la tipología de contratos de carácter temporal. Junto con los contratos temporales de naturaleza estructural y causal ya contemplados por el ordenamiento entonces vigente (contrato de obra y servicio, interinidad y eventual o por circunstancias de la producción), aparecieron contratos temporales de carácter coyuntural, en principio restringidos a ciertos colectivos que presentaban una difícil empleabilidad e incorporación al mercado de trabajo.

---

<sup>5</sup> La elevada tasa de desempleo en España responde a una serie de causas, cuyo análisis desborda el marco del presente trabajo. Así, se ha apuntado a las rigideces del mercado de trabajo como factor explicativo, la propia segmentación del mercado de trabajo o la coyuntura histórica en que se produce. En este último sentido, Esping-Andersen (2001) ha señalado, como una de las causas explicativas del elevado volumen de desempleo, la coincidencia de varios fenómenos: la relativamente tardía desruralización de la sociedad, que motivó la afluencia de importantes contingentes de población hacia grandes ciudades y el sector industrial en el momento en que éste último estaba en franca desaceleración y se mostraba ya incapaz de absorber o compensar los empleos perdidos en el sector primario. Por el contrario, en los países del centro y norte de Europa, la desruralización coincidió con un enorme auge del empleo industrial tras la segunda guerra mundial. Este factor, junto con la incorporación a la población activa de las cohortes de edad procedentes del baby boom condicionan el binomio empleo-desempleo para el caso de España.

<sup>6</sup> Alujas Ruiz, Juan Antonio (2004). "La política de fomento del empleo: Eje fundamental de las políticas activas de mercado de trabajo en España". Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2004.

La reforma laboral del año 84, incrementó e institucionalizó una serie de modalidades contractuales acausales. Si en un principio la relación contractual formalizada a través de dichos contratos temporales debía traer una causa específica y cumplir una serie de requisitos estrictos, las medidas introducidas provocaron la eliminación de las anteriores restricciones. La reforma del Estatuto de los Trabajadores del año 1984 introdujo el contrato de lanzamiento de nueva actividad, favoreció el recurso a la contratación en prácticas y para la formación, y en especial, formalizó y generalizó el recurso al contrato temporal de fomento de empleo, utilizado con anterioridad para ciertos colectivos de trabajadores muy tasados. Ello provocó en los años siguientes, un desplazamiento de las fórmulas contractuales ordinarias y, en todo caso, temporales causales, hacia la nueva modalidad de fomento de empleo temporal. De este modo, lo que en un principio era una fórmula contractual "coyuntural" o temporal, acabó convirtiéndose, por las facilidades que otorgaba a los empresarios en cuanto al coste y la gestión de la contratación, en estructural.

Los resultados fueron un constante incremento de la tasa de temporalidad, y, consiguientemente, una segmentación o dualización del mercado de trabajo, donde una parte de los trabajadores recibía plena protección a través de los contratos indefinidos, con una indemnización en el caso de despido improcedente o injustificado, mientras que amplias capas de población empleada carecía de dicha protección. En definitiva, la intervención pública sancionó lo que ha venido en denominarse la "flexibilidad en el margen", esto es, un *"modelo de flexibilidad asimétrico, organizado única y exclusivamente en torno a la facilitación de la contratación temporal acausal"*<sup>7</sup> buscada exclusivamente a través de la facilitación de contratos temporales más o menos precarios. Fue la vía seguida para dotar de flexibilidad a nuestro mercado de trabajo, no incidiéndose en otros aspectos de flexibilidad interna u organizativa.

La utilización por parte de las empresas del recurso de la contratación temporal respondía a una estrategia determinada, tal y como puso de manifiesto el Informe Segura: para los mayores de 24 años se utilizaba predominante el contrato temporal de fomento de empleo, para los jóvenes entre 20 y 24 años, el contrato en prácticas, y en su defecto, el contrato temporal de fomento de empleo; para los menores de 20 años el contrato de aprendizaje.<sup>8</sup>

Esta reforma en realidad generó la aparición del segundo problema que caracteriza nuestro mercado de trabajo, a saber, la elevada tasa de temporalidad, que se concentra en determinados colectivos con una relación laboral precaria, y que lleva aparejados unos efectos sociales, laborales y económicos perniciosos: problemas de bienestar, condiciones de vida y desigualdades que debe afrontar el Estado de Bienestar, al no operar el mercado como estructura redistributiva; dificultades en cuanto a

---

<sup>7</sup> Para un análisis más pormenorizado sobre la temporalidad, sus causas, así como de las reformas normativas acometidas en las dos últimas décadas del siglo pasado, véase "Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas". Informe de la Comisión de Expertos para el diálogo social, 2005. Y L. Toharia Cortés (2005). El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico.

<sup>8</sup> L. Toharia Cortés (Dir.) (2005). Pág. 15

la prevención de riesgos laborales y en la tasa de accidentalidad de los trabajadores con contrato temporal; escaso nivel de formación de trabajadores con una exigua vinculación con la empresa, lo cual representa un evidente desincentivo para la inversión en formación profesional; etc.

Dicha situación permaneció inalterada hasta principios de la década de los noventa. La constatación de los perniciosos efectos de todo orden que estaba produciendo el recurso a la contratación temporal de fomento del empleo motivó el cambio de orientación de la intervención pública a lo largo de toda la década. Las sucesivas reformas legislativas pretendieron reducir la excesiva tasa de temporalidad.

Así, la reforma de 1992, llevada a cabo a través del Real Decreto Ley 1/1992 (posteriormente convalidado mediante la Ley 22/1992) amplió el período mínimo de duración del contrato temporal de fomento de empleo de seis meses a doce. El efecto provocado fue el desplazamiento o sustitución de la contratación temporal desde fórmulas “coyunturales” a los tradicionales contratos estructurales, -tales como los contratos eventuales y de obra y servicios- que experimentaron un notable incremento aunque se generalizaron los contratos de corta duración, incrementándose así el índice de rotación de la fuerza de trabajo.

La recuperación del principio de causalidad en la relación laboral se abordará en la reforma de 1994, mediante la Ley 11/1994, de 19 de mayo, de reforma del mercado de trabajo. Esta Ley derogará formalmente el contrato de fomento de empleo, salvo como instrumento de incentivación de la contratación de colectivos muy tasados y específicos (desempleados en empresas de reducidas dimensiones). La reforma buscaba en cierto modo limitar la búsqueda de flexibilidad por parte de las empresas en la entrada de los trabajadores (mediante la contratación temporal) y potenciar los instrumentos de flexibilidad interna: estructura profesional, encuadramiento, movilidad funcional, tiempo de trabajo, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, etc. Por otro lado, se permitía un mayor margen de maniobra a la negociación colectiva en la utilización de las modalidades de contratación temporal causales (por obra o servicio determinado y contrato eventual por circunstancias de la producción), que fueron en cierto modo desvirtuados y notablemente flexibilizados, convirtiéndose en “el “refugio” o alternativa<sup>9</sup> de la extinguida contratación temporal excepcional”.<sup>10</sup>

En definitiva, la propia reforma contrarrestó la pretendida recuperación de la causalidad en la contractual temporal, no observándose una variación relevante en la tasa de temporalidad en los años siguientes.

---

<sup>9</sup> Informe de la Comisión de Expertos para el diálogo social, 2005. Pág. 22.

<sup>10</sup> La reforma de 1994 legalizó las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs). No obstante, este hecho simplemente permitió que los empresarios sustituyesen parcialmente la contratación temporal directa realizada por las propias empresas, por la realizada a través de las ETTs, sin que, en términos generales, la aparición de las ETTs en el escenario laboral afectase al volumen de contratación temporal total.

### 2.1.1.1 La generalización de las bonificaciones a la contratación. La reforma de 1997

Los escasos efectos mostrados por las medidas de carácter normativo aprobadas en la primera mitad de la década de los noventa para solventar los principales problemas del mercado de trabajo, llevaron al Gobierno y a los interlocutores sociales a firmar el Acuerdo Interprofesional para la Estabilidad en el Empleo en mayo de 1997<sup>11</sup>. En aquellos momentos, el mercado laboral se caracterizaba por una alta tasa de precariedad laboral (tan sólo un 4% de los contratos celebrados en el año 1996 eran indefinidos) y la tasa de paro alcanzó un 21,49%<sup>12</sup>.

Se ha apuntado, como factor explicativo de los exiguos resultados que tuvieron las reformas anteriores a que, *"si bien el sistema jurídico desempeñó un papel determinante en el surgimiento y asentamiento del modelo, es muy probable que los mecanismos de ajuste económico que se pusieron en marcha no sean tan fáciles de deshacer simplemente retrotrayendo la norma jurídica a su situación anterior"*<sup>13</sup>. En definitiva, estaríamos asistiendo a la existencia del fenómeno denominado "dependencia de la senda" (*path-dependency*) que provocaría que los agentes responsables de la contratación hubiesen adaptado su estrategia al contexto anterior, mostrándose relativamente inmunes a los cambios normativos introducidos con posterioridad. En definitiva, la magnitud de la utilización impropia de la contratación temporal sería de tal calibre que las medidas restrictivas estarían desprovistas de eficacia.

El acuerdo mencionado anteriormente tenía, como objetivos básicos, la reducción del desempleo, la temporalidad, la rotación laboral y la potenciación de la contratación indefinida.

La nueva etapa de diálogo social posibilitó la consecución de un consenso en la forma de abordar las reformas necesarias, que se tradujo en la utilización de dos vías complementarias:

- Por un lado la reforma del marco normativo del mercado laboral. El Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, transformado en Ley 63/1997, suprimió una de las modalidades de contratación temporal, el contrato de lanzamiento de nueva actividad, eliminó la posibilidad, por parte del Gobierno de utilizar la contratación temporal como medida de fomento del empleo, restringió la disponibilidad de los contratos de obra y servicio y eventual por parte de la negociación colectiva, y, fundamentalmente, introdujo una nueva modalidad de contratación indefinida: el contrato de fomento de la contratación indefinida. Este nuevo tipo contractual se diferenciaba del contrato indefinido ordinario vigente en la indemnización por despido declarado improcedente. En lugar de los

---

<sup>11</sup> Los agentes sociales que suscribieron el acuerdo fueron: CEOE, CEPYME, CCOO y UGT.

<sup>12</sup> Datos de la Encuesta de Población Activa correspondiente al período enero - marzo de 1997.

<sup>13</sup> Toharia Cortes, L. (2002). "El modelo español de contratación temporal". *Temas Laborales*. Nº 64. 2002.

45 días de salario por año de servicio, con un máximo de 42 mensualidades, se fijaba una indemnización de 33 días por año, con un máximo de 24 mensualidades. Los colectivos iniciales que podían acogerse a esta modalidad eran los jóvenes entre 18 y 29 años, los mayores de 45 años, los demandantes de empleo inscritos durante más de doce meses en las oficinas de empleo, los trabajadores minusválidos o la conversión de contratos temporales en el nuevo contrato indefinido hasta un año después de la entrada en vigor de la Ley.

- El recurso a la bonificación de las cotizaciones de la Seguridad Social como medida de incentivación de los contratos indefinidos. El Real Decreto-Ley 9/1997, por el que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo, (posteriormente Ley 64/1997) establecía todo un sistema de bonificaciones durante un período de tiempo de dos años para los colectivos que podían acogerse al nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida y a los menores de 18 años. La bonificación representaba un porcentaje de la cotización a la S.S. por contingencias comunes.

Con esta medida se pretendía hacer más atractiva la contratación indefinida, -que además, presentaba un menor coste por despido improcedente al coincidir con el nuevo contrato indefinido-, frente a la contratación temporal<sup>14</sup>.

La bonificación de cotizaciones como mecanismo para incentivar la contratación de trabajadores, y posibilitar la incorporación al mercado de trabajo de colectivos con especiales dificultades en su inserción laboral no es un hecho novedoso, ni en el plano internacional, ni a nivel estatal. En nuestro caso, las bonificaciones ya fueron puntualmente empleadas en 1984 para los contratos en prácticas y para la formación.

Pero será a través de la Ley 22/1992 donde se concrete la bonificación como instrumento de incentivo económico para la contratación indefinida y a tiempo completo en relación con tres colectivos:

- jóvenes bien menores de 25 años o de entre 25 y 29 parados de larga duración
- mayores de 45 también parados de larga duración
- y mujeres en situaciones muy determinadas.

La novedad de la reforma de 1997 radica en la extensión de la bonificación a una serie de colectivos que representan un porcentaje elevado de la población activa, quedando como único grupo excluido los comprendidos en las edades de 30 a 45 años con menos de un año en situación legal de desempleo.

---

<sup>14</sup> De hecho, la contratación indefinida bonificada resultaba más barata que los contratos temporales durante los dos primeros años de vigencia del mismo. Véase en este sentido Malo y Toharia (1999) "Costes de despido y creación de empleo en España" Revista Economistas, nº 80. pág. 308-316.

En todo caso, la cuantía de las bonificaciones no guardaba ninguna relación aparentemente significativa con el aumento del porcentaje de población asalariada del sector privado con contratos indefinidos, tal y como señala el Informe de la Comisión de Expertos.

A partir del año 1999, y con carácter anual, los incentivos se fueron adaptando<sup>15</sup>, con el objetivo de favorecer la contratación estable, tanto en lo que se refiere a la contratación indefinida inicial, como a la conversión de contratos temporales en indefinidos.

A partir de este año comienza a desvincularse el nuevo contrato indefinido de fomento del empleo de los colectivos objeto de bonificación, de manera que los contratos indefinidos acogidos a bonificación podían ser tanto ordinarios como de fomento. Así, mediante la Ley 55/1999 de acompañamiento a los Presupuestos Generales del Estado para el año 2000, por la que se aprobaba el Programa de Fomento del Empleo relativo a dicho año 2000, la contratación de mujeres trabajadoras en oficios o profesiones con bajo índice de empleo femenino, los contratos laborales iniciales realizados por los trabajadores autónomos y ciertos colectivos excluidos, fueron susceptibles de acogerse a las bonificaciones, con independencia de poder ser o no objeto de contratación mediante el tipo indefinido con menor indemnización por despido.

La separación entre ambos instrumentos (contratos de fomento de empleo y bonificaciones) se agudiza en la reforma laboral de principios de siglo. La Ley 12/2001, procedió, por un lado, a excluir a los jóvenes menores de 30 años del sistema de bonificaciones, y por otro, a incorporar dos nuevos colectivos:

- Mujeres desempleadas entre 16-45 años
- Desempleados perceptores de la prestación contributiva de desempleo a los que restase, al menos, un año de cobro de dicha prestación

Dicha Ley, por otra parte, sancionó la permanencia del contrato indefinido de fomento de empleo, por cuanto la reforma de 1997 tan sólo lo contemplaba con carácter coyuntural y provisional, e introdujo una indemnización en la finalización de los contratos de duración determinada de ocho días por año de servicio.

De este modo, los colectivos que podían acogerse a las bonificaciones de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, en relación con los

---

<sup>15</sup> Programas de Fomento del Empleo para los años 2000 (Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social), 2001 (Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo), 2002 (Ley 24/2001, de 27 de Diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social), 2003 (Ley 53/2002, de 30 de Diciembre), 2004 (Ley 62 /2003, de 30 de Diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social), 2005 (Ley 2/2004, de 27 de Diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005) y 2006 (Ley 30/2005, de 29 de Diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006).

trabajadores que podían ser objeto del nuevo contrato indefinido figuran en la tabla 2.

Tabla 2: Comparativa de colectivos objeto del nuevo contrato indefinido y objeto de bonificaciones

<b>Colectivos susceptibles de acogerse al nuevo contrato indefinido de fomento del empleo</b>	<b>Colectivos susceptibles de acogerse a las bonificaciones</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jóvenes entre 16-30 años</li> <li>• Mayores de 45 años</li> <li>• Desempleados inscritos al menos durante seis meses en el SPEE</li> <li>• Discapacitados</li> <li>• Mujeres empleadas en profesiones con una baja participación femenina</li> <li>• Conversiones de contratos temporales en indefinidos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (todos los contratos indefinidos de fomento del empleo)</li> <li>• Mujeres inscritas en el SPEE 16-45 años</li> <li>• Perceptores de la prestación contributiva por desempleo, a lo que resten al menos un año de percepción</li> <li>• Excluidos sociales</li> <li>• Primeras contrataciones laborales de los trabajadores autónomos</li> </ul>

Fuente: elaboración propia

Las sucesivas leyes que regularon los colectivos bonificables a lo largo del período 2002-2005 no introdujeron ninguna modificación sustancial.

Los diversos análisis efectuados con posterioridad<sup>16</sup>, han mostrado que se produjo un aumento de la contratación indefinida (casi se duplica la cuantía de estos contratos entre 1996 y 1997)<sup>17</sup>, así como una relativa sustitución entre los diferentes tipos de contratos indefinidos, pues se observa un trasvase entre contratos indefinidos ordinarios y contratos de fomento de la contratación indefinida. De hecho a partir de 1997 la mayor parte de la contratación indefinida deja de ser ordinaria<sup>18</sup>. Esta circunstancia aparece vinculada a la conversión de contratos temporales en indefinidos: los contratos indefinidos de fomento del empleo pierden cierto peso respecto a la contratación indefinida en el año 2000 (pasan del 65% al 54%), año en que desaparecen las bonificaciones a las conversiones, y vuelven a ganar terreno a partir de 2001, cuando se restablecen las

<sup>16</sup> Véase entre ellos L. Toharia Cortés (2005) e I. Cebrián, Gloria Moreno y Luis Toharia (2003) "¿Are Spanich open-ended contracts permanent? Reflections on the 1997 labour market reform in Spain. V Jornadas de Economía Laboral, 2003. Abril.

<sup>17</sup> Este incremento de la contratación indefinida no se debe única y exclusivamente al aumento de dicha contratación, especialmente la de fomento de empleo, sino también a un "afloramiento" de contratos que no se registraban con anterioridad, pero sí que se notifican ahora para poder acceder a las bonificaciones.

<sup>18</sup> I. Cebrián, Gloria Moreno y Luis Toharia (2003) "¿Are Spanich open-ended contracts permanent? Reflections on the 1997 labour market reform in Spain. V Jornadas de Economía Laboral, 2003. Abril.

bonificaciones a las conversiones (que pasan de representar el 18% en 2000 al 36% en 2001).

Por otro lado, y respecto de la permanencia o tasa de supervivencia de los contratos indefinidos bonificados en relación con el resto de figuras contractuales, se ha puesto de manifiesto que los contratos indefinidos ordinarios suscritos con anterioridad a la reforma, tenían mayor probabilidad de permanencia que cualquiera de los contratos firmados después de la reforma (tanto ordinarios como de fomento de empleo)<sup>19</sup>. Igualmente se ha observado que los contratos de fomento eran más inestables que los indefinidos ordinarios y que las conversiones de contratos temporales a indefinidos (50% transcurridos tres años, frente a 60% y 70% respectivamente).

Del mismo modo, tal y como ha señalado algún autor<sup>20</sup>, el hecho de que los contratos indefinidos bonificados tuvieran un coste inferior a los temporales, pudo provocar un aumento de la rotación de los trabajadores indefinidos bonificados, de tal modo que el programa de fomento del empleo no reduciría la inestabilidad de los contratos temporales y sí aumentaría la inestabilidad de los indefinidos.

## **2.2 La reforma iniciada en 2006**

El contexto en el que se produce el diálogo social a partir del año 2004, va a venir marcado por una serie de características definitorias que condicionarán el proceso.

### *2.2.1 La situación del mercado de trabajo en los años previos a la reforma.*

El Informe de la Comisión de expertos para el diálogo social<sup>21</sup> efectúa un análisis de la evolución del mercado de trabajo en España en los años previos a la reforma, partiendo de un diagnóstico compartido por todas las partes intervinientes en el posterior acuerdo: un insuficiente volumen de empleo y una alta tasa de temporalidad.

Por lo que respecta al primer aspecto y a pesar de que en el periodo 1999-2004 se produjo un incremento constante de las tasas de ocupación - 10 puntos porcentuales en la tasa de ocupación general y 12 puntos porcentuales en la tasa de ocupación femenina -, el nivel de ocupación en España todavía mantenía un importante diferencial respecto de UE-15 y de los objetivos marcados por la Estrategia Europea de Empleo para el año 2010: una tasa de ocupación del 70% para la población de 16 a 64 años y del 60% para la población femenina. Los autores del informe señalan como primera dificultad para alcanzar estos objetivos la imposibilidad de

---

<sup>19</sup> L. Toharia Cortés (2005).

<sup>20</sup> B. Cueto Iglesias (2006).

<sup>21</sup> Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas. Enero de 2005

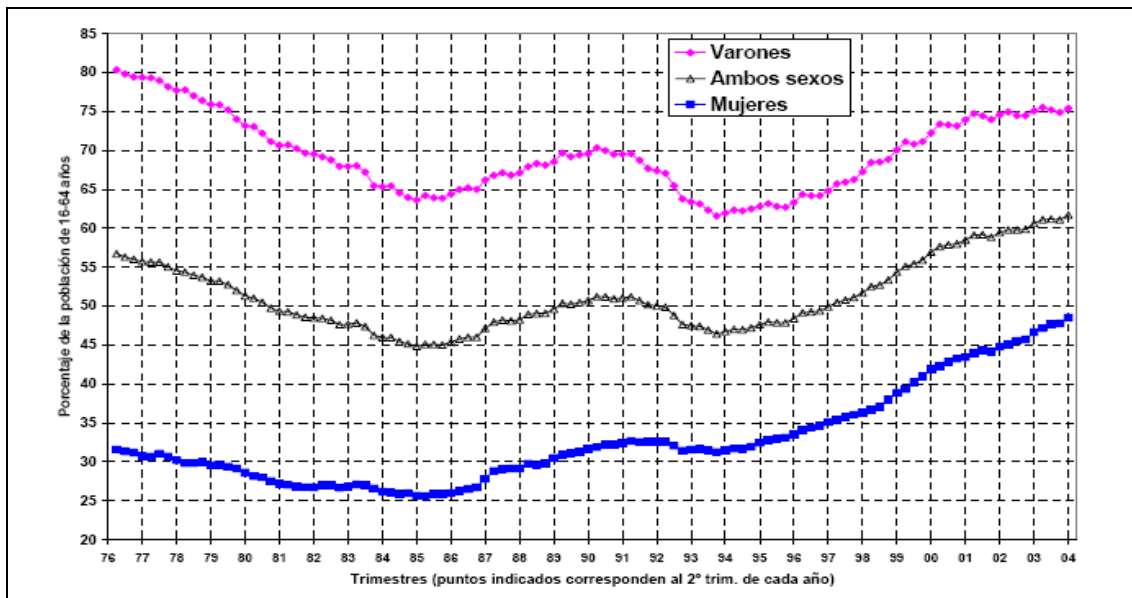


mantener el ritmo de crecimiento del empleo iniciado a fines de los años 90 sustentado básicamente en los sectores de la construcción y el turismo.

Una dificultad adicional era la desigual distribución del empleo entre los distintos grupos poblacionales:

- Una menor tasa de ocupación de los jóvenes menores de 25 años en relación con UE-15, siendo esta diferencia mas acusada entre las mujeres (9 puntos porcentuales menos) que entre los varones (3 puntos porcentuales menos). Simultáneamente este grupo poblacional acumulaba el 20% del desempleo total.
- A pesar de que la tasa de ocupación femenina experimentó un incremento de 18 puntos porcentuales en el periodo 1994-2004, el peso de las mujeres sobre el empleo total creció en el mismo periodo 5,3 puntos porcentuales. Al mismo tiempo las mujeres de edades comprendidas entre 25 y 54 años concentraban prácticamente la mitad del desempleo total.

Gráfico 4: Evolución de la tasa de ocupación en el periodo 1976-2004

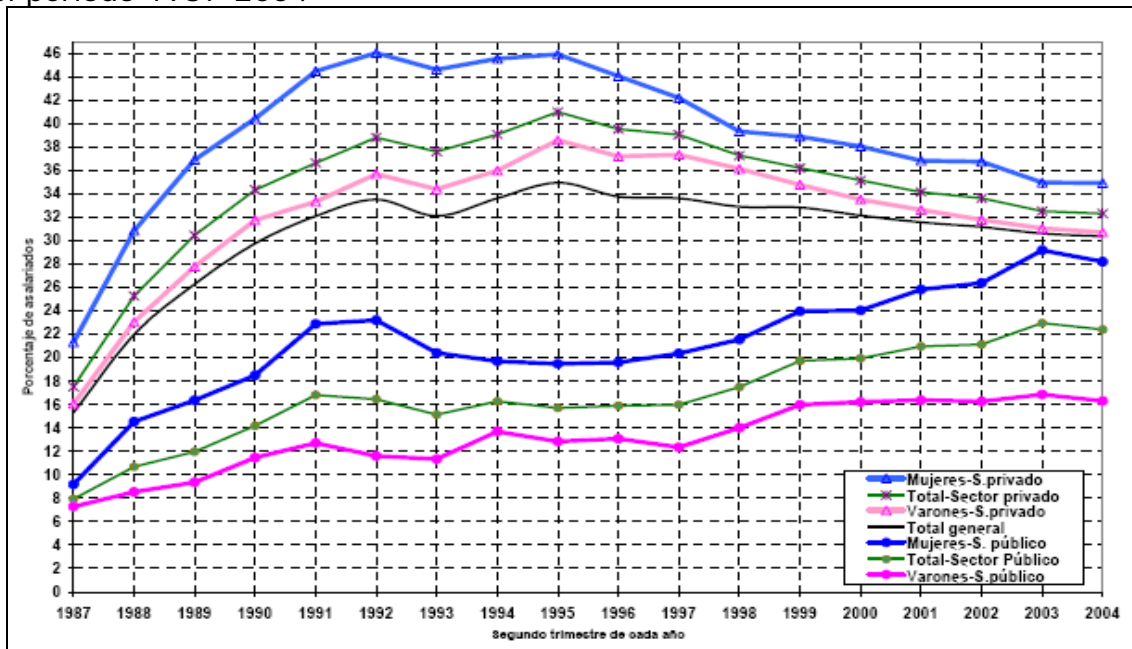


Fuente: Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas. Informe de la Comisión de expertos para el diálogo social. Enero de 2005, a partir de datos de la EPA

Por lo que respecta a la persistencia de la elevada tasa de temporalidad del empleo en España, como señalan los autores del informe *“si la evolución del empleo, con sus debilidades, ha situado a la economía española en una situación más próxima a la de los demás países europeos y al posible cumplimiento de los objetivos de la Estrategia Europea del Empleo, la evolución de la temporalidad ha sido mucho menos satisfactoria.”* A pesar de que en el periodo 1994-2004 se produjo un notable incremento del stock de contratos indefinidos, en 2004 el volumen de contratos temporales superaba los 4 millones, produciéndose una disminución de su peso sobre el conjunto del empleo asalariado de tan solo 3 puntos porcentuales entre el inicio y el final del periodo.

Como en el caso de la ocupación, la temporalidad incidía de manera desigual en los distintos grupos poblacionales. Como muestra el siguiente gráfico obtenido del mismo informe, la temporalidad afectaba más a las mujeres – aunque se produce una paulatina aproximación a los niveles de temporalidad de los varones-. Por otra parte, “el descenso de la temporalidad registrado desde 1995 ha sido más acusado en el sector privado de la economía y ha sido el sector público el que ha impedido que ese descenso se tradujese en una mayor reducción de la temporalidad global”<sup>22</sup> aunque no existía un comportamiento uniforme en el conjunto de las Administraciones Públicas. Mientras en la Administración Local el nivel de temporalidad era casi equiparable al existente en el sector privado, en la Administración General del Estado era mucho mas bajo y desde el punto de vista sectorial, afectaba especialmente al Sistema Nacional de Salud. En cualquier caso la tasa de temporalidad del empleo público en España era muy superior a los valores medios correspondientes a la Unión Europea.

Gráfico 5: Evolución de la tasa de temporalidad por sexo y sector público en el periodo 1987-2004



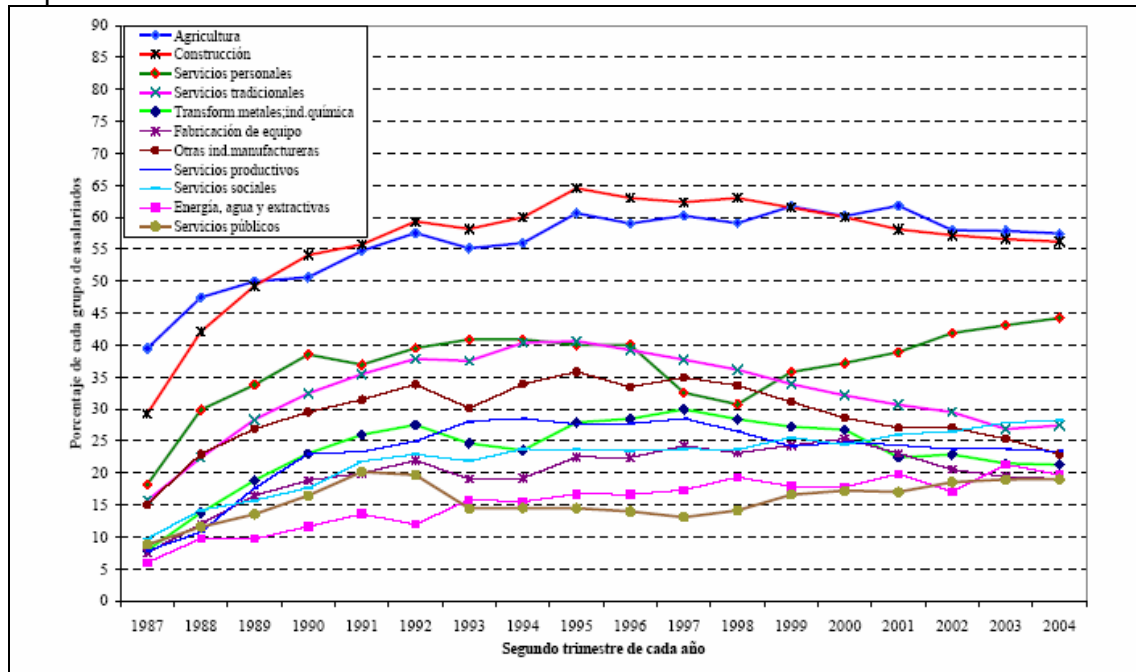
Fuente: Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas. Informe de la Comisión de expertos para el diálogo social. Enero de 2005, a partir de datos de la EPA

Finalmente el empleo temporal también se distribuía de manera desigual entre los diferentes sectores de actividad económica. En sectores como el agrario o la construcción suponía más de la mitad del conjunto del empleo, aun presentando una tendencia decreciente a partir de 1998. En el sector de servicios personales es en el que se produjo un mayor crecimiento de la tasa de temporalidad: 20 puntos porcentuales entre 1998 y 2004. En el resto de los sectores, como señalan los autores, el nivel de temporalidad estaba más concentrado como consecuencia de una paulatina reducción de las diferencias intersectoriales, que pasaron de un rango comprendido

<sup>22</sup> Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas. Informe de la Comisión de expertos para el diálogo social. Enero de 2005

entre el 15% para el sector con menor tasa de temporalidad y el 40% para el de mayor (excluidos agricultura y construcción) en 1995 al 19% y 28% respectivamente en 2004 (añadiendo en este caso a los sectores excluidos el de servicios personales).

Gráfico 6: Evolución de la tasa de temporalidad por ramas de actividad en el periodo 1987-2004



Fuente: Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas. Informe de la Comisión de expertos para el diálogo social. Enero de 2005, a partir de datos de la EPA

Una cuestión adicional, igualmente destacada en el informe, es que el peso del empleo temporal en España respecto del existente en otros países, no se explica por diferencias en la estructura productiva.

En definitiva, todo lo anterior parece evidenciar una escasa respuesta a las medidas introducidas con anterioridad y orientadas a reducir la tasa de temporalidad.

### 2.2.2 La opción por el pacto

Desde el punto de vista político y de la estrategia negociadora, la segunda cuestión a tener en cuenta fue la voluntad de Gobierno de acometer una reforma de naturaleza pactada, que contase con la aquiescencia tanto de las organizaciones empresariales como de las sindicales. En los procesos de concertación de carácter tripartito, -tanto en el llevado a cabo en 1997, como en éste-, las características organizativas van a tener un peso determinante.

Así, los sindicatos tienen no tanto capacidad ofensiva para imponer unas determinadas medidas sino que ante todo disponen de una elevada capacidad de movilización defensiva y de veto. En todo caso, para las organizaciones sindicales resulta relevante incorporarse a la negociación por cuanto ello les otorga una elevada posición estratégica de cara a

futuros acuerdos y procesos negociales<sup>23</sup>. Por lo que respecta a las organizaciones empresariales, éstas muestran tradicionalmente una relativa debilidad organizativa, por la escasa capacidad de influir en un sector empresarial que opera, en la práctica, sin una sujeción a los planteamientos manifestados por las asociaciones empresariales.

Si bien la estrategia de acuerdos parciales permite la remoción de obstáculos durante el proceso de negociación en las reformas consensuadas, lo cierto es que los resultados no hacen sino reflejar exclusivamente los aspectos de las relaciones laborales en las cuales existe acuerdo entre las partes y en las que se atribuye a los agentes sociales un elevado poder de veto, que imposibilita acuerdos en materias claramente conflictivas. Por ende, los acuerdos tripartitos otorgan una clara legitimación a las medidas o políticas desarrolladas.

El proceso de concertación se plasma en un acuerdo suscrito por el Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT el 8 de julio de 2004, con la suscripción del documento *"Declaración para el Diálogo Social 2004: Competitividad, empleo estable y cohesión social"*. Desde el punto de vista del mercado de trabajo, el documento constata la doble problemática de nuestro mercado de trabajo ya señalada (insuficiente volumen de empleo y alto nivel de temporalidad), valorándose positivamente la contribución del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo de 1997 a la mejora del volumen y la estabilidad en el empleo en los últimos años y manifestándose la voluntad de profundizar en esos objetivos.

Para ello se comprometen, desde una perspectiva de conjunto, a analizar los diferentes elementos que inciden en la creación de empleo, en su estabilidad y la utilización no justificada de la contratación temporal, teniendo presentes las nuevas formas de organización empresarial del trabajo. A la vista de este análisis, las partes firmantes se comprometen a consensuar las modificaciones legales y de otra naturaleza que se estimen oportunas, buscando aquellos compromisos que logren aunar seguridad para los trabajadores y flexibilidad para las empresas.

De igual modo el documento constata la necesidad de impulsar las políticas activas de empleo y los Servicios Públicos de Empleo, de forma inaplazable e imprescindible, en especial las labores de intermediación, detección anticipada de las necesidades cuantitativas y cualitativas de empleo y los programas de formación. En este terreno, como se indicaba anteriormente, España presente un gasto público notablemente inferior al del resto de países socios de la UE.

Todo ello complementado con una adecuada protección ante la falta de empleo, y con el reconocimiento de que la negociación colectiva es el espacio natural del ejercicio de la autonomía de los agentes sociales.

---

<sup>23</sup> Álvarez del Cuvillo, A. (2006) "Análisis funcional del fomento de la contratación por tiempo indefinido en la reforma de 2006". Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, N° 85, 2006, págs. 59-102.

El consenso alcanzado se tradujo, en materia de empleo, en la firma del “Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo”, que se plasmó, para aquellas medidas que exigían la adopción o modificación de normas con rango de Ley, en el Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, posteriormente transformado en Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

### *2.2.3 Medidas introducidas para la mejora del funcionamiento del mercado de trabajo.*

El Acuerdo introduce un conjunto de medidas orientadas a mejorar el funcionamiento del mercado laboral, con el objetivo de:

- Impulsar y apoyar la contratación indefinida y la conversión de empleo temporal en fijo, bonificando y estimulando las nuevas contrataciones indefinidas y reduciendo las cotizaciones empresariales al Fondo de Garantía Salarial y por desempleo.
- Introducir medidas para limitar la utilización sucesiva de contratos temporales e implantar una mayor transparencia en la subcontratación de obras y servicios entre empresas.  
En relación con el objetivo de reducción de la temporalidad, se establecieron límites temporales para los sucesivos contratos que puede suscribir una empresa con un trabajador y se derogó la figura del contrato temporal de inserción.  
En lo relativo a la subcontratación de obras y servicios, se acordó actualizar la legislación con el fin de asegurar que la organización empresarial de la producción mediante diversas fórmulas de descentralización productiva no vaya en perjuicio de la protección de los trabajadores.
- Potenciar las políticas activas y los servicios públicos de empleo y mejorar la protección de los trabajadores ante la falta de empleo. Para ello, se revisaron los instrumentos de articulación de las políticas de empleo, tanto en lo que se refiere a las políticas activas, que debían ser sometidas a un proceso de análisis y evaluación continua y rigurosa, como a la potenciación de los Servicios Públicos de Empleo a través de un Plan Global de Modernización de los Servicios Públicos de Empleo. Finalmente se ampliaron los límites máximos de edad de los trabajadores con los que se podía suscribir contratos para la formación.

Respecto a la política de bonificaciones, la modificación del sistema de incentivos a la contratación indefinida se basó en la aplicación de cuatro criterios:

- Una selección aparentemente más cuidadosa de los colectivos beneficiarios, extendiendo de nuevo su aplicación a los jóvenes varones de 16 a 30 años, excluidos en anteriores Programas de Fomento del Empleo. La tabla 3 recoge los colectivos bonificados a partir de la reforma, comparados con la situación anterior. Esta simplificación de la gran diversidad de cuantías y grupos, en principio

positiva, lleva aparejado sin embargo un aspecto negativo, al perjudicar la promoción de determinados colectivos.

- La simplificación de los incentivos.
- La ampliación de la duración de las bonificaciones con el objetivo de favorecer el mantenimiento del empleo. La reforma incide en un aspecto dejado al margen por las reformas anteriores. Así, tanto la reforma de 1997 como la del 2001 abordan la cuestión de la temporalidad desde el prisma de la incentivación de la contratación indefinida mediante una aproximación de los costes empresariales en el supuesto de despido entre los contratos temporales e indefinidos: a través de la reducción de los costes por despido improcedente del nuevo contrato indefinido de fomento del empleo introducido en 1997 en primer lugar, y con el establecimiento de la indemnización de ocho días por año trabajado para los contratos a término en 2001<sup>24</sup>. Se dejó de lado que las indemnizaciones por despido improcedente operan en conjunción con el criterio de la antigüedad<sup>25</sup>. Esto es, en realidad la indemnización cobra fuerza cuanto mayor es la permanencia del trabajador en la empresa, no existiendo en realidad mucha diferencia entre las indemnizaciones de entre 45 días o 33 para los trabajadores con poca antigüedad.<sup>26</sup>

Frente a la bonificación de los contratos indefinidos a lo largo de un período de tiempo generalmente de dos años del esquema de bonificaciones anterior a la reforma, el Acuerdo opta por estructurar las bonificaciones en torno a los cuatro años, buscando de este modo alargar el período de tiempo que los trabajadores mantienen el vínculo laboral y desincentivar el posterior despido del trabajador, en el caso de que el empresario haya optado por esta fórmula contractual con el objeto de aprovechar única y exclusivamente el incentivo económico asociado a la bonificación. Igualmente la distribución de la bonificación a lo largo de los años en lugar de efectuarse al inicio de la contratación reduce las posibilidades de fraude.

Por otra parte, existe una evidente intencionalidad en vincular la ampliación de la duración con las cuantías, tal y como recomendaba la Comisión de Expertos, por lo que la cuantía de la bonificación tan sólo alcanzará relevancia si se mantienen los contratos incentivados.

---

<sup>24</sup> Y paralelamente mediante la reducción de costes que lleva aparejado todo esquema de bonificaciones a la contratación.

<sup>25</sup> Ello ha motivado que algún autor haya manifestado que la dependencia absoluta del criterio de la antigüedad incentiva la rotación y coadyuva a que los empresarios sigan confiando en estrategias basadas en la inestabilidad, puesto que los trabajadores se van haciendo más caros de despedir conforme van adquiriendo antigüedad en la empresa. Véase en este sentido A. Álvarez del Cuvillo (2006) pág. 12. Por otro lado podría interpretarse como una paradoja el hecho de que la reforma de 1997 pretendiese resolver el problema de la inestabilidad precisamente abaratando el despido, aun cuando tiene toda la lógica si se observa desde la óptica de proceder a un reparto de las "cargas" de la inestabilidad entre los trabajadores.

<sup>26</sup> En realidad, cobra mucha más importancia la reducción de la indemnización de 42 mensualidades a 24 que la disminución de días indemnizables por año trabajado. Por otro lado, si los empleadores pretenden evitar el cumplimiento del plazo de preaviso o su sustitución por el salario correspondiente, puede existir un claro incentivo a acudir al módulo de 45 días para despedir, por cuanto resulta más rentable pagar dicha indemnización en lugar de proceder al pago del salario equivalente al preaviso (30 días). Véase J.L. Cruz Villalón (1998).

- La sustitución de los porcentajes de bonificación por cuantías fijas de bonificación, por lo que se desvincula la ayuda del salario del trabajador contratado. El esquema anterior a la reforma establecía que la bonificación operaba como porcentaje de las cotizaciones a satisfacer. Este hecho provocaba, al menos a nivel teórico, que el incentivo económico fuese mayor en aquellos trabajadores con mayores salarios y cualificación, y, consiguientemente con mayores posibilidades de incorporarse al mercado de trabajo, frente a los trabajadores con menores salarios y más precarizados, colectivos que objetivamente presentaban mayores dificultades en la obtención de empleos. La tabla 3 refleja las cuantías y duración de las bonificaciones antes y después de la reforma.

Tabla 3: Comparativa de las bonificaciones antes y después de la reforma laboral de 2006

	ANTES REFORMA 2006 <sup>27</sup>								DESPUÉS REFORMA 2006				
	Hombres				Mujeres								
	45 a 55 años 1 <sup>er</sup> año	Resto	55 a 65 años 1 <sup>er</sup> año	Resto	45 a 55 años 1 <sup>er</sup> año	Resto	55 a 65 años 1 <sup>er</sup> año	Resto					
Mayores 45 años	50%	45%	55%	50%	60% <sup>28</sup>	55%	65%	60%	1.200 €				
Toda la vigencia del contrato													
Mujeres desempleadas 16 a 44 años									25%	850 €			
									2 años	4 años			
Varones menores 30 años									800 €				
									4 años				
Parados larga duración									20%	30%	600 €		
									2 años	4 años			
Conversiones de temporales en indefinidos									25%	Hasta 1.01.2007	A partir 1.01.2007		
									800 €	500 €			
									2 años	3 años	4 años		

Fuente: elaboración propia.

<sup>27</sup> Se toma como referencia los Programas de Fomento del Empleo de los años 2004 y 2005.

<sup>28</sup> Si el contrato es a tiempo completo.

## **2.3. Descripción de la intervención**

### *2.3.1 Normativa básica*

Las principales normas que regulan las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social, en el periodo de tiempo objeto de esta evaluación son:

---

Ley 24/2001, de 27 de Diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, Programa de Fomento de Empleo 2002

Ley 2/2004 de 27 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005. Disposición Adicional 47: Programa de Fomento de Empleo para 2005.

Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006. Disposición adicional 50: Programa de Fomento de Empleo para 2006.

Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio de Para la mejora del crecimiento y de empleo.

Ley 42/2006, de 28 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el 2007.

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. Colectivos afectados y cuantía de los incentivos establecidos por la política de bonificaciones de cuotas de la SS objeto de evaluación

---

### *2.3.2 Procedimiento de la intervención*

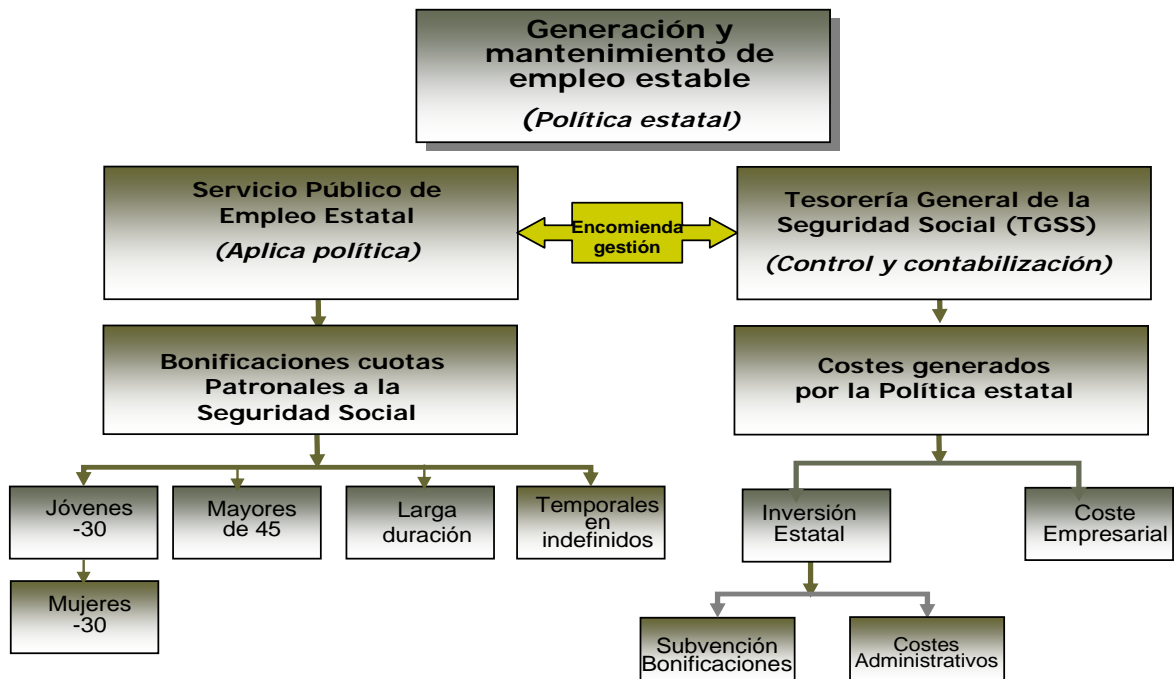
La política de fomento y estabilidad del empleo mediante las bonificaciones de cuotas de la SS sigue el proceso para su formulación y ejecución siguiente:

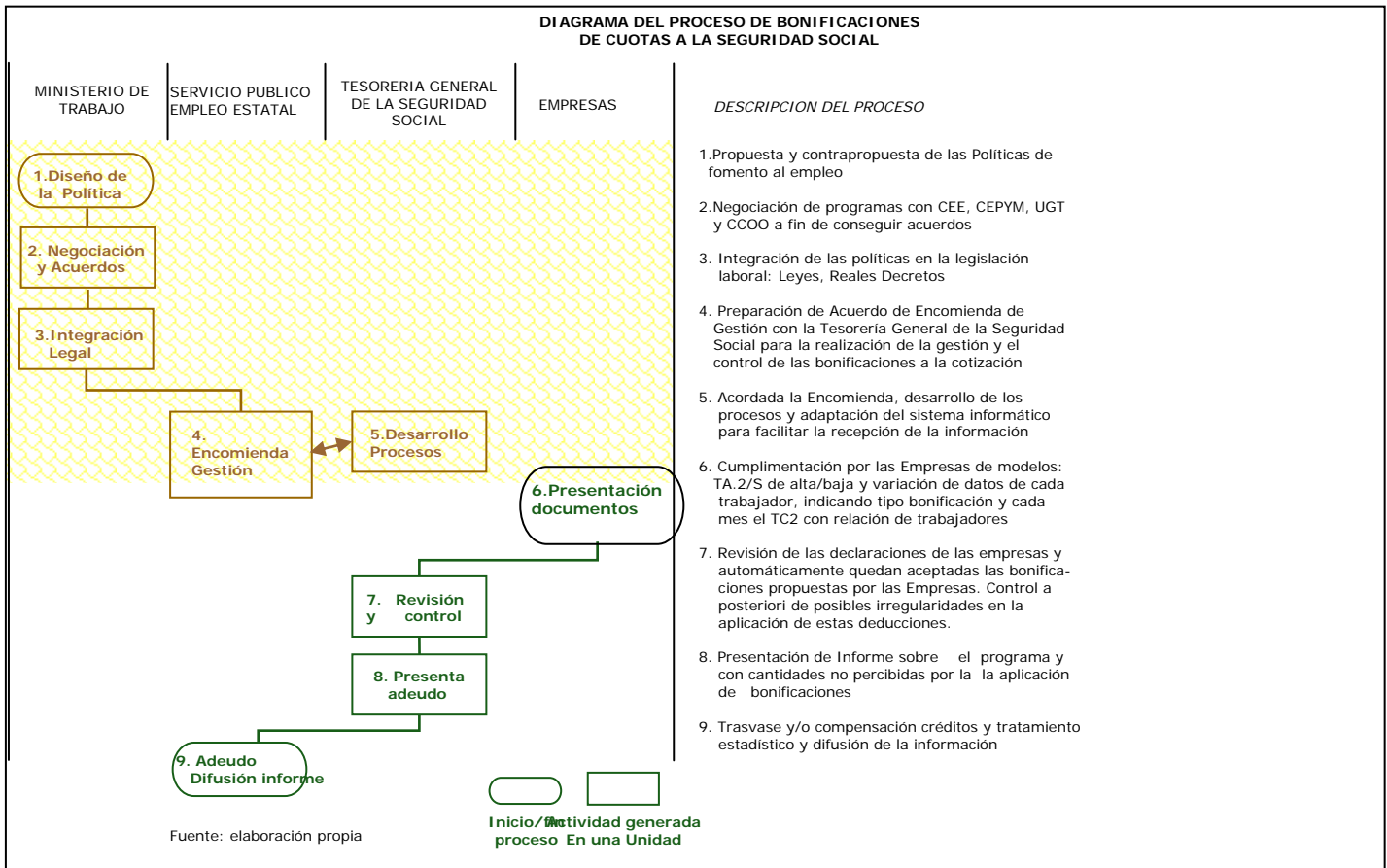
- La política se formula a partir del Acuerdo alcanzado entre el Gobierno y los Agentes Sociales en el seno del Diálogo Social, en torno a los instrumentos de intervención pública que se consideran más adecuados para apoyar la creación del empleo así como mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo.
- Posteriormente, dichos acuerdos se plasman en la legislación laboral correspondiente. La implementación de la política corresponde al Ministerio de Trabajo e Inmigración a través del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE)
- En el caso de las bonificaciones de cuotas de la SS el SPEE establece un Acuerdo de Encomienda de Gestión con la TGSS para la realización de la gestión y el control de las bonificaciones a la cotización.
- Corresponde a la TGSS facilitar a los empresarios los programas informáticos para cumplimentar los modelos de solicitud de alta, baja y variación de datos de trabajadores, y relaciones nominales de trabajadores, siendo obligación de las Empresas cumplimentar y presentar dichos documentos tanto al formalizarse el contrato de trabajo como mensualmente la relación de trabajadores en la que hace constar la clave de bonificación a la cual se acoge.



- La TGSS revisa las declaraciones de las empresas y acepta las bonificaciones de las cuotas propuestas por éstas. Esta aceptación no siempre se efectúa de manera automática, ya que la TGSS realiza controles sobre la aplicabilidad de las bonificaciones tanto en el momento de presentación de las liquidaciones respecto de aquellas bonificaciones de cuotas que pueden controlarse por las propias características de la empresa como en un momento posterior respecto de aquellas bonificaciones de cuotas cuyo derecho deriva de las características concretas de los trabajadores afectados. Como consecuencia de esta actividad y en el periodo comprendido entre octubre de 2007 y febrero de 2009, se constató un uso incorrecto de las bonificaciones por un valor de casi 110 millones de euros.
- Mensualmente, cuando se ingresan al SPEE las aportaciones empresariales y de los trabajadores para la financiación de las prestaciones por desempleo, se descuentan de las mismas las cuantías deducidas por las empresas por bonificaciones de cuotas financiadas con cargo a los presupuestos de este organismo.

**Esquema básico de la política de bonificación de cuotas de la SS**





### 2.3.3 Implementación en el periodo 2006-2008

En septiembre de 2008 el stock de contratos bonificados entre los colectivos objeto de evaluación se aproximaba al millón. El stock de contratos bonificados ha evolucionado negativamente desde el año 2006, básicamente, como se verá más adelante, por la pérdida de peso de este tipo de contratos en el flujo de contratos iniciales indefinidos, razón por la que la incorporación de nuevos colectivos bonificables no ha compensado la desaparición de los contratos que agotan el periodo de bonificación o se extinguen antes de agotar dicho periodo.

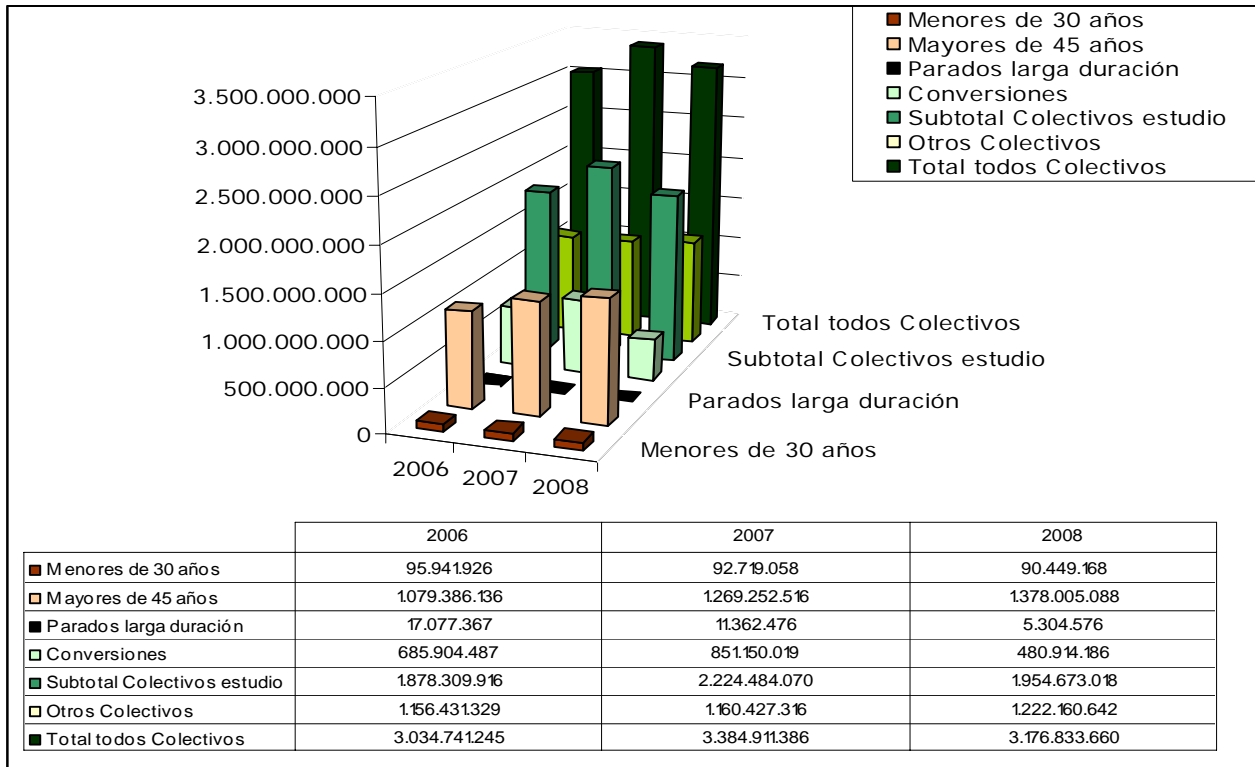
Tabla 4: Stock de contratos bonificados entre los colectivos objeto de evaluación en el periodo 2006-2008 (situación en el mes de septiembre de cada año)

Colectivo	2006	2007	2008
Menores de 30 años	62.501	138.948	157.181
Mayores de 45 años	363.181	361.697	338.196
Parados de larga duración	9.621	12.129	13.399
Conversiones	913.484	628.099	480.900
Total	1.348.787	1.140.873	989.676

Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por la TGSS.

El siguiente gráfico muestra los ingresos no percibidos por la SS debidos a las bonificaciones de las cuotas y en consecuencia los recursos presupuestarios destinados a financiar la política.

Gráfico 7: Gasto generado por la política de bonificación (situación en el mes de septiembre de cada año)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la TGSS. El gasto correspondiente a cada año atañe a la totalidad de bonificaciones “vivas” correspondientes a cada colectivo objeto de evaluación.

En dicho gráfico se observa como el gasto total en bonificaciones de los colectivos analizados crece de forma apreciable en 2007 (un 18,4%) para reducirse en 2008 un 12,1%, lo que lleva a situar el gasto en niveles parecidos a los de 2006.

Esto es debido fundamentalmente a la reducción del gasto en las bonificaciones a la contratación de parados de larga duración, que disminuyen casi un 70% entre 2006 y 2008, pasando de superar los 17 millones de euros a no alcanzar los 5 millones y medio. La evolución del gasto en conversiones refleja también la disminución de nuevas contrataciones bonificadas por este concepto, tras la finalización del Plan Extraordinario de conversión y la limitación a partir de ese momento de las figuras contractuales temporales cuya conversión es objeto de bonificación. Esta reducción se sitúa en torno a un 30% entre 2006 y 2008.

En cambio, el volumen de gasto fiscal asociado a las bonificaciones de las cotizaciones de los mayores de 45 años se incrementa casi un 300 millones de euros en el periodo 2006-2008, lo que implica un 28% de incremento.

Dichas variaciones provocan un cambio significativo en la composición del gasto por colectivos beneficiarios. Si bien en 2006 y 2007 el gasto en las bonificaciones a los mayores de 45 años suponían un 57% del total de los colectivos analizados, en 2008, su importancia relativa aumenta hasta un 75% del mismo. Esta ganancia se produce a costa del gasto en conversiones, que ve como su importancia relativa se reduce de un 37% en 2006 a un 25% en 2008.

## **2.4 Eficacia de las políticas activas en el contexto internacional**

Las políticas activas han sido objeto de numerosas evaluaciones en los últimos años en prácticamente todos los países europeos. Este auge de las evaluaciones ha sido propiciado tanto por la consolidación de la cultura de la evaluación, como por la preocupación por los incentivos al empleo del Estado del Bienestar y la mejora de las bases de datos relativas a estos programas. También es importante destacar el esfuerzo de la Unión Europea en la financiación de muchos de estos estudios y programas piloto de políticas activas.

Los programas de incentivos a la contratación pueden presentar, entre otros, tres efectos negativos:

- Efecto peso muerto o ganga. La contratación un trabajador que se encuentra sujeto a incentivos de cualquier orden se hubiera producido de todos modos, aún cuando dichos incentivos no hubiesen existido. La bonificación o incentivo se traduce así en una ganancia neta para el empresario.
- Efecto sustitución. Consiste en que el incentivo puede provocar que unos individuos consigan empleo a costa de otros. En relación con las bonificaciones a las cotizaciones, esto podría significar que la empresa que quiera cubrir un puesto, se decida por una persona de un colectivo bonificado y deje fuera a otra persona, lo que no implicaría disminución del paro.
- Efecto desplazamiento. Este efecto consiste en la posibilidad de que la reducción de costes laborales provocada por las bonificaciones a la contratación (o las subvenciones al empleo) puedan permitir a una empresa determinada reducir precios y expulsar del mercado a otras empresas que no puedan acogerse a dichos programas.

En el Anexo I, se incluye una descripción de las dificultades que desde el punto de vista metodológico tiene la medición de los efectos netos de los programas vinculados a las políticas activas del mercado de trabajo así como de los efectos identificados por diversos estudios que restarían validez a los resultados aparentemente obtenidos por estos instrumentos.

Independientemente de estas dificultades, en términos generales, el análisis empírico reconoce que *“los efectos netos de estas subvenciones (...) son en términos generales muy modestos”*<sup>29</sup>. Uno de los estudios más citados es la evaluación de los programas de subvenciones para el empleo

---

<sup>29</sup> Mato Díaz (2003), pág. 26

es el de Van der Linden<sup>30</sup>. Este autor analizó el efecto en el empleo de las bonificaciones por contratación de colectivos desfavorecidos en Bélgica mediante una encuesta a empresarios. Su resultado estimó un efecto peso muerto del 53%, lo que implica que más de la mitad de los trabajadores subvencionados hubieran sido contratados sin la bonificación. Además, se estimó un efecto sustitución del 36%, independiente del tamaño de la empresa, lo que señala que tanto las empresas grandes como las pequeñas usan las subvenciones al empleo sin apenas crear nuevos puestos de trabajo.

Por su parte J.P. Martin (1998), constata que las evaluaciones de subsidios a la contratación realizados en Australia, Bélgica, Irlanda y Holanda indican que sólo se produce una ganancia neta de empleo en el 10% de los trabajadores subvencionados<sup>31</sup>.

Es importante destacar que la mayoría de los estudios europeos obtienen resultados similares. Por ejemplo, Gautié<sup>32</sup> estima para Francia un efecto peso muerto general de algo más del 50% y uno cercano al 80% para las bonificaciones a trabajadores jóvenes. Spirzo (2000)<sup>33</sup> obtiene resultados incluso peores, al estimar un efecto peso muerto cercano al 80%. Para el caso británico, Atkinson y Meager (1994)<sup>34</sup> obtienen un efecto peso muerto puro del 43% de los contratos subvencionados, a lo que hay que añadir un 28% de efecto sustitución puro, y un 11% donde se aprecian ambos efectos (peso muerto y sustitución), por lo que la creación neta de empleo gracias al programa es muy reducida.

En definitiva, los estudios microeconómicos concluyen que *“los programas a gran escala no consiguen aumentos estadísticamente significativos en la probabilidad de encontrar empleo por parte de los trabajadores beneficiados. En programas a pequeña escala (centrados en grupos específicos con necesidades claramente identificadas) suelen producirse efectos positivos más significativos”*<sup>35</sup>

Los estudios experimentales obtienen igualmente resultados muy modestos en la creación de empleo neto como efecto de las bonificaciones a las cotizaciones. Por ejemplo, Bohm y Lund (1998)<sup>36</sup> realizaron un estudio para Suecia, que comparaba empresas similares en zonas piloto con y sin deducciones a las cotizaciones. Su resultado principal es que las bonificaciones no presentaron evidencias significativas de incremento en el empleo.

---

<sup>30</sup> Van der Linden B. (1995).

<sup>31</sup> Martin, J.P. (1998).

<sup>32</sup> Gautié J., Gazier B. and Silvera R. (1994).

<sup>33</sup> Szpiro, D. (2000): The French Unemployment System: Architecture and Perspective. Mimeo. Citado en Mato Díaz (2003), pág. 23.

<sup>34</sup> Atkinson, J. and Meager N. (1994).

<sup>35</sup> C. Alonso-Borrego, A. Arellano, Juan J. dolado, Juan F. Jimeno (2004) Eficacia del gasto en algunas políticas activas en el mercado laboral español. Fundación Alternativas 53/2004.

<sup>36</sup> Bohm P. and Lund H. (1988), Evaluating the Effects of Regional Employment: An Experimental Approach, Stockholm University (mimeo), citado en Meager, N. y Evans, C. (1997).

El efecto sustitución<sup>37</sup>, en cambio, puede producir resultados deseables si lo que se espera es conseguir que ciertos grupos de población menos favorecidos se incorporen al mercado laboral a costa de otros más favorecidos, en una medida de acción positiva. No obstante, la definición de los colectivos beneficiados por las medidas puede ser ambigua y crear resultados no deseados.

Por otro lado las acciones positivas pueden en ocasiones resultar problemáticas: así, la exclusión de colectivos merecedores de protección, la definición inadecuada de las categorías y el conocido “efecto boomerang” (que consiste en producir efectos desfavorables sobre los grupos que teóricamente se pretende favorecer). Tal es el caso de las bonificaciones para las mujeres en sectores económicos donde están sobrerrepresentadas en el empleo, tradicionalmente empleos precarios y de bajos salarios, por cuanto ayudan a fijar a dicho colectivo en esos empleos.

La mayor parte de los programas de bonificación de cotizaciones suelen definir como beneficiarios a los parados de larga duración (por ejemplo, el VLW holandés, el WorkStart británico o el Jobstart australiano). No obstante, este es un colectivo heterogéneo, que puede incluir a individuos de distintas edades y niveles educativos; pudiendo producir el efecto indeseado de fomentar la contratación de individuos con menos dificultades de acceso al empleo a costa de otros con menor probabilidad de conseguir un empleo estable aunque hayan pasado menor tiempo en el paro.

Para evitar estos problemas de efecto sustitución, casi todas las legislaciones europeas asocian la posibilidad de acogerse a estas deducciones con el hecho de que la empresa no haya despedido a trabajadores en un periodo reciente. No obstante, esto no garantiza que se evite el efecto sustitución.

En resumen, para que las bonificaciones de las cotizaciones produjeran un elevado efecto neto positivo en el empleo, sería necesario que la elasticidad de la demanda de trabajo fuese elevada.

Esto es poco probable que suceda en relación con los trabajadores de baja cualificación, objetivo fundamental de las PAMT. De hecho, la mayoría de los estudios que tratan de cuantificar dicha elasticidad mediante modelos econométricos obtienen que su cuantía es reducida (véase, por ejemplo OCDE, 1999 o Dolado et al, 1996).

En este sentido, el efecto peso muerto implicaría que la empresa *absorbe* el beneficio de la política, al poder contar con el mismo número de trabajadores a un menor coste. El efecto desplazamiento implica la misma conclusión, más el hecho de incrementar el bienestar de unos grupos de parados a costa de otros. Por tanto, en la evaluación de las bonificaciones a las cotizaciones es necesario tener en cuenta aspectos fundamentales de equidad, si se quiere evitar que los programas produzcan consecuencias distributivas no deseadas durante un plazo largo.

---

<sup>37</sup> Ver Anexo I

### 3. ENFOQUE DE LA EVALUACIÓN<sup>38</sup>

#### 3.1 Enfoque evaluativo

La evaluación se ha abordado desde dos perspectivas distintas pero complementarias: un análisis cuantitativo de los efectos (resultados e impactos) de la intervención a partir de técnicas de análisis estadístico y econométrico y por otra parte un análisis más cualitativo que busca conocer las opiniones y comportamientos de las empresas en relación con la política de bonificaciones.

Ambos enfoques pretenden dar respuesta a una cuestión clave: si las bonificaciones constituyen realmente un instrumento eficaz para la generación de empleo estable, ayudan a disminuir la temporalidad y contribuyen a mejorar el acceso al empleo en los colectivos de difícil empleabilidad.

A partir de esta pregunta inicial se han desarrollado otras a partir de cuya respuesta, se pretende evaluar la intervención desde el punto de vista de su pertinencia (en la coyuntura actual del mercado de trabajo), coherencia, complementariedad, eficacia, y sostenibilidad.

En el Anexo II se incluye la matriz de evaluación.

#### 3.2 Herramientas de recopilación y análisis de datos

Para la realización de la evaluación se han aplicado las siguientes técnicas de recopilación y análisis de información:

- Análisis Documental:
  - Normativa básica relacionada con la regulación de las políticas activas del mercado de trabajo.
  - Informes de la Comisión Europea sobre la eficacia comparada de las PAMT, antes y después de la crisis.
  - Estudios sobre las reformas laborales en España y sobre la eficacia de las políticas de subvención al empleo, tanto en el contexto internacional como en el nacional.
  - El estudio de Luis Toharia 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 microeconómica, macroeconómica e institucional" FIPROSS 2007/81, que ha sido determinante para la realización de esta

---

<sup>38</sup> Ver Anexo II.

evaluación. La utilización de este estudio se fundamenta en tres cuestiones:

- Su incontestable consistencia y rigor metodológico, aplicando distintas técnicas de análisis econométrico a datos censales procedentes del Registro de Contratos y del registro de demandantes de empleo, ambos integrantes del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo y de la Muestra Continua de Vidas Laborales del Ministerio de Trabajo e Inmigración.
  - El hecho de que los objetivos del estudio y el periodo de tiempo de investigación coincidan con el mandato de evaluación realizado a AEVAL.
  - Y en tercer lugar y no por ello menos importante, el hecho de que el estudio se haya financiado con fondos públicos, concretamente por el Fondo de Investigación de la Protección Social. Desde la perspectiva de la Agencia, que concibe la evaluación como una intervención pública más que debe desarrollarse bajo los principios de eficacia y eficiencia, no hubiese tenido sentido replicar el estudio de Toharia y su equipo, utilizando para ello nuevos recursos públicos.
- Obtención y Análisis de datos:
    - Microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial 2006. INE
    - Encuesta trimestral de costes laborales. INE.
    - Microdatos de la Encuesta de Coyuntura Laboral. MTIN.
    - Microdatos de la Encuesta de Población Activa. INE
    - Datos proporcionados por la Tesorería General de la Seguridad Social.
    - Encuesta a una muestra de 606 empresas que habían realizado contratación bonificada en 2007 (Ver Anexo VI).
    - Realización de un estudio de casos en 8 empresas de tamaños y sectores de actividad diferentes que habían realizado contratación bonificada en 2007(Ver Anexo VII).



## 4. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y SÍNTESIS DE LOS DATOS

### 4.1 Cambios en el contexto de la intervención: las transformaciones del mercado de trabajo en el periodo 2005-2008.

En este primer apartado se efectúa un análisis descriptivo de las transformaciones de la ocupación y el desempleo entre la población asalariada del sector privado de edades comprendidas entre los 16 y los 64 años, principales destinatarios de la política de bonificación, durante el periodo 2005-2008. El análisis se ha realizado a partir de los microdatos de la EPA correspondientes a los cuartos trimestres de los años señalados. El objetivo en consecuencia, es analizar la pertinencia de la intervención a la vista de los cambios que la recesión ha provocado en el mercado de trabajo.

#### 4.1.1 Evolución de la ocupación de los asalariados del sector privado

A finales de 2008 un 28,4% de los asalariados del sector privado tenía un contrato temporal. Tanto en términos absolutos como relativos, la contratación temporal ha experimentado una evolución a la baja que ha supuesto una minoración de más de 7 puntos porcentuales entre el inicio y el final del periodo considerado. A partir de 2007 el volumen de empleo temporal decrece dentro del colectivo hasta disminuir en 2008 en más de 719.000 empleos mientras que el empleo indefinido aumentó en 2006 y especialmente en 2007, hasta alcanzar una situación de estancamiento en 2008.

Tabla 5: Evolución de la ocupación entre los asalariados del sector privado (200-2008)

	2005		2006		2007		2008	
Indefinido	8.331.117	64,4%	8.735.175	64,6%	9.447.976	67,9%	9.480.191	71,6%
Temporal	4.609.589	35,6%	4.789.395	35,4%	4.474.387	32,1%	3.755.373	28,4%

Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la EPA. Cuartos trimestres de los años 2005 a 2008

Los datos reflejados en la tabla anterior permiten resaltar tres aspectos:

- En 2006, año de la reforma, aunque en valores absolutos, el volumen de contratos temporales aumentó respecto de 2005 en casi 180.000, y aunque la contratación indefinida lo hizo en mayor medida, mas de 400.000, la distribución del empleo temporal e indefinido entre los asalariados del sector privado apenas varió, manteniéndose por encima del 35% la proporción de empleos temporales. El crecimiento neto del empleo fue del 4,5%, casi 600.000 puestos de trabajo, concentrados básicamente en construcción, comercio y hostelería y

servicios de intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas.<sup>39</sup>

Hasta 2006, por lo tanto, la temporalidad seguía constituyendo el principal problema del mercado de trabajo en España, ya que el nivel de ocupación continuaba la evolución ascendente iniciada a fines de los años 90.

- En 2007 sí se produce una caída de la temporalidad (en más de 300.000 empleos) y por el contrario, un incremento notable de la contratación indefinida (en más de 700.000 empleos). Más del 55% del crecimiento del empleo indefinido se concentra en dos sectores: comercio y hostelería y servicios de intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas. La construcción aunque supone un 13% de los nuevos empleos indefinidos, desciende respecto del año anterior. En este año asimismo, aunque existe creación neta de empleo, se reduce su intensidad respecto de 2006: un 2,9% de incremento del empleo y aproximadamente unos 400.000 puestos de trabajo.
- En 2008, desaparecen 720.000 empleos temporales y aumentan los empleos indefinidos en 32.000. Esta destrucción de empleo temporal se concentra en sectores de actividad, ocupaciones, niveles formativos y grupos poblacionales determinados: trabajadores manuales, básicamente del sector de la construcción, con un perfil formativo bajo y varones menores de 30 años.

Destaca en este sentido la destrucción de empleo en la construcción, sector más afectado por la crisis económica general a partir de dicho año. La reducción de la temporalidad en términos absolutos viene motivada no tanto por una mayor contratación indefinida, que se mantiene más o menos estable, sino antes bien, por la destrucción de empleo temporal.

---

<sup>39</sup> Según las agrupaciones CNAE que incorporan los microdatos de acceso libre de la EPA.

Tabla 6: Caracterización de la caída del empleo temporal en 2008

Tres sectores de actividad concentran el 78% de los empleos temporales perdidos entre 2007 y 2008:	<p>Construcción (54%)          Comercio y hostelería (15,4%)          Otros servicios (8,8%)</p>
El 89% de los empleos destruidos afectan a trabajadores manuales tanto cualificados como no cualificados	<p>Trabajadores cualificados de la industria, construcción y minería (45,1%, un 70% de ellos procedentes de la construcción)          Trabajadores no cualificados (29,6%)          Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores (14,1%).</p>
El 73% de los empleos temporales perdidos se concentran en los niveles formativos más bajos	<p>Personas con estudios primarios completos o incompletos o que no han titulado en ESO y PFIL derivados y garantía social (36,9%).          Diplomados en ESO o Programas de formación o inserción laboral (PFIL) derivados (36%),</p>
El 53% de los empleos temporales destruidos se concentran en jóvenes menores de 30 años El 73% corresponden a varones	

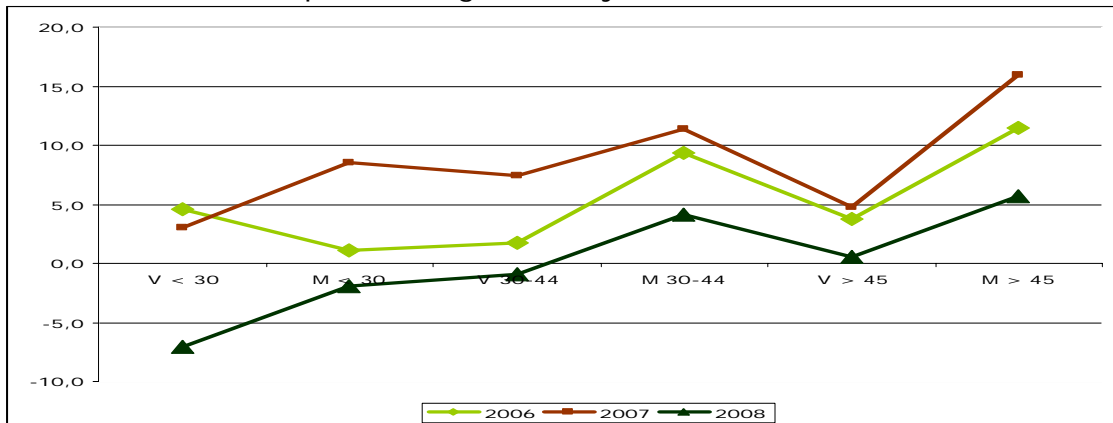
Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la EPA cuarto trimestre de 2008. INE

Por lo que respecta al empleo indefinido en 2008, en términos generales la tónica es el mantenimiento respecto de 2007. Aunque el saldo neto son 32.000 empleos más, al analizar según sector de actividad se observa una disminución del volumen de contratos indefinidos en todos los sectores salvo en aquellos menos intensivos en mano de obra y que generalmente ocupan trabajadores mas cualificados: transporte y almacenamiento, información y comunicaciones; educación y actividades sanitarias; y resto de industria, energía, agua, gestión de residuos y metalurgia, por este orden<sup>40</sup>.

Lo más llamativo es la evolución del empleo indefinido en 2008 según las características demográficas de los trabajadores. El siguiente gráfico muestra las variaciones interanuales relativas del volumen de contratación indefinida según sexo y edad.

<sup>40</sup> Según las agrupaciones CNAE que incorporan los microdatos de acceso libre de la EPA

Gráfico 8: Variación interanual relativa del empleo indefinido entre los asalariados del sector privado según sexo y edad.



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la EPA, cuartos trimestres de los años 2005-2008. INE

Que la mayor caída del empleo indefinido se produzca entre los más jóvenes puede atribuirse a los menores costes de despido derivados de la menor antigüedad de los contratos.

Por otra parte, llama la atención que el número de mujeres entre 30 y 44 años con contrato indefinido haya crecido un 4,1% entre 2007 y 2008, y sobre todo el caso de las mujeres mayores de 45 años, entre las que el crecimiento interanual del empleo indefinido se sitúa en el 5,7%. En este caso también una posible causa podría hallarse en los diferentes costes salariales. Analizando los microdatos de la encuesta de estructura salarial de 2006 se evidencia que la retribución anual de las mujeres es significativamente inferior a la de los varones. La siguiente tabla muestra las retribuciones media y mediana de las mujeres expresadas como porcentaje de las correspondientes a los varones de iguales tramos de edad. Como puede observarse las diferencias salariales entre hombres y mujeres se incrementan al aumentar la edad, siendo más acusadas en los grupos de edad en los que se produce un mayor crecimiento del empleo indefinido femenino en 2008.

Tabla 7: Diferencias salariales según edad y sexo

	Media	Mediana
Menos de 20 años	71,67%	67,92%
De 20 a 24 años	80,71%	80,75%
De 25 a 29 años	84,83%	85,57%
De 30 a 34 años	83,47%	85,64%
De 35 a 39 años	78,41%	79,37%
De 40 a 44 años	71,14%	75,84%
De 45 a 49 años	68,20%	72,84%
De 50 a 54 años	65,23%	66,79%
De 55 a 59 años	63,69%	63,27%
60 y más años	67,25%	75,29%

Fuente elaboración propia a partir de microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial 2006. INE

#### 4.1.2 Evolución del desempleo.

En 2008, 1.300.000 personas más que en 2007 declaraban estar en situación de desempleo. De ellos, casi el 45% tenía edades comprendidas entre los 30 y 44 años, y el 63% eran varones. En coherencia con lo señalado en el apartado anterior, el incremento del desempleo fue mayor entre los varones menores de 45 años que entre las mujeres de los mismos grupos de edad.

Tabla 8: Variaciones interanuales absolutas del desempleo según edad y sexo. (En 2008, se incluye además, el peso de cada uno de los grupos de edad y sexo sobre el total de nuevos desempleados en ese año).

		2006	2007	2008	
< de 30 años	Varones	-36.300	23.500	318.700	24,9
	Mujeres	-15.700	-5.900	125.400	9,8
	Total	-52.000	17.500	444.100	34,7
30-44 años	Varones	-4.400	34.300	343.500	26,8
	Mujeres	19.800	-5.400	228.900	17,9
	Total	15.500	28.900	572.300	44,7
> 45 años	Varones	-17.200	59.300	146.400	11,4
	Mujeres	22.200	13.200	114.200	8,9
	Total	5.100	72.000	260.800	20,4

Fuente elaboración propia a partir de microdatos de la EPA cuartos trimestres de los años 2005-2008. INE

El 59% del desempleo existente en 2008 se concentraba en personas con estudios primarios o que había titulado en ESO y programas de Formación e Inserción laboral derivados. Casi el 63% de los desempleados que perdieron su empleo entre 2007 y 2008, se concentran en cuatro sectores de actividad: construcción, industria manufacturera, comercio y hostelería, por este orden. Un 28% de los nuevos desempleados proceden de ocupaciones manuales no cualificadas, otra cuarta parte eran trabajadores manuales cualificados de la industria manufacturera, construcción y minería y un 18% adicional eran trabajadores de comercio, hostelería y servicios personales o de seguridad. Estas tres ocupaciones concentran el 70% de los nuevos desempleados.

Hasta 2006 y en menor medida en 2007 el principal problema del mercado de trabajo continuaba siendo el elevado nivel de temporalidad, sin embargo a partir de 2008 el problema es la destrucción de empleo y su correlato, el desempleo.

Las actuales circunstancias del mercado de trabajo en España, cuestionarían, desde el punto de vista del criterio de pertinencia, el sentido de la política de bonificaciones con su orientación actual, básicamente la generación de empleo estable.

Intervenciones públicas que al menos a nivel teórico, son pertinentes pueden dejar de serlo si se produce un cambio radical en la naturaleza del problema que tratan de resolver, como es el caso y no se procede de manera ágil, a su adaptación a las nuevas circunstancias.

Por esta razón hacer de la política de bonificaciones un instrumento pertinente para afrontar los problemas que plantea el empleo en la coyuntura actual, requeriría un rediseño de la intervención, que la reoriente a prevenir la pérdida de más empleo o a generarlo.

## ***4.2 Posibles efectos del diseño de la política de bonificaciones sobre su eficacia.***

### ***4.2.1 La progresiva ampliación de los colectivos cuya contratación es objeto de bonificación.***

Como se indicaba en el capítulo segundo, los sucesivos Programas de Empleo y reformas laborales de los últimos años han ido ampliando progresivamente el número de colectivos cuya contratación indefinida podría ser objeto de bonificación, de manera que tras la reforma laboral de 2006, momento en el que vuelve a ser objeto de bonificación la contratación de varones de entre 16 y 30 años, el único colectivo no subvencionado es el formado por los hombres de entre 30 y 44 años desempleados durante un período inferior a 6 meses. No obstante, aunque este colectivo no es bonificable en el caso de la contratación indefinida inicial, sí lo es en el caso de las conversiones.

Según los datos de la estadística de demandantes de empleo del SPEE, el peso de este colectivo no bonificable sobre el conjunto de demandantes de empleo parados se situaba en enero de 2006 en el 13,8% - sin tener en cuenta la coexistencia dentro del colectivo de otras situaciones bonificables (discapacidad o riesgo de exclusión social)-. La EPA lo cuantifica en una cifra menor, algo más del 9% del conjunto de desempleados.

Ambos datos indican que entre el 85 y el 90% de los desempleados tendrían subvencionada su contratación indefinida, lo que implica la práctica universalización de las bonificaciones y en consecuencia la pérdida del principal objetivo de este instrumento que es la incentivación de la contratación de los colectivos con mayores dificultades de acceso o

de estabilidad en el empleo. Se puede afirmar, por tanto, que tras la reforma de 2006 al menos a nivel teórico y en relación con los desempleados, la bonificación es lo habitual y la excepción es la contratación no bonificada.<sup>41</sup>

Tabla 9: Distribución de los desempleados por duración de la situación de desempleo según edad y sexo.

	Varón			Mujer		
	De 16 a 29	De 30 a 44	De 45 a 64	De 16 a 29	De 30 a 44	De 45 a 64
Total parados	331.770	269.658	157.979	402.704	389.642	211.656
Buscando empleo < 6 meses	233.407	168.739	66.505	261.760	208.561	76.693
Buscando empleo > 6 meses	98.363	100.919	91.474	140.944	181.081	134.963

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EPA tercer trimestre de 2006. INE

Alonso-Borrego et al. (2004)<sup>42</sup>, tras efectuar una revisión de estudios realizados a partir de la aplicación de técnicas de análisis microeconómico, concluyen que como consecuencia de la aplicación de programas de fomento de empleo a gran escala, los colectivos a los que están dirigidas las medidas no tienen más probabilidades de encontrar empleo que aquellos que no forman parte de los colectivos beneficiados, siendo más efectivos los programas centrados en grupos específicos con necesidades claramente identificadas.

Por otro lado, la revisión de los resultados de estudios basados en análisis macroeconómicos con el objetivo de identificar la relación entre intensidad de las políticas activas y comportamientos del mercado de trabajo, tampoco permiten justificar un mayor gasto en políticas a gran escala.

El estudio concluye entre otras cuestiones, que la ayuda personalizada en la búsqueda de empleo para los parados, puede ser, en términos de coste - beneficio, una intervención muy efectiva. Si bien, es necesario limitar esta medida a determinados colectivos cuando un país presente elevadas tasas de paro.

Los resultados de algunos de los estudios reseñados en el capítulo segundo apuntan a otro efecto no deseado de las políticas de subvención al empleo cuando se aplican a grandes colectivos cuya definición es muy amplia y en consecuencia presentan un alto grado de heterogeneidad: pueden fomentar la contratación de individuos de alta empleabilidad a costa de otros con menor probabilidad de obtener un empleo.

Finalmente, otro efecto inducido por la generalización o cuasi-generalización de las bonificaciones a la contratación de desempleados, es que en la práctica la intervención actúe más como una reducción de cotizaciones sociales que como un instrumento de fomento de empleo indefinido.

<sup>41</sup> Begoña Cueto Iglesias "Las ayudas a la contratación indefinida en España" Revista de Economía Laboral 3 (2006).

<sup>42</sup> Alonso- Borrego, César et al. "Eficacia del gasto público en algunas políticas activas en el mercado laboral español". *Documento de trabajo 53/2004, Fundación Alternativas*. 2004.

La reincorporación a partir de 2006 de los jóvenes varones menores de 30 años a los colectivos susceptibles de bonificación ha supuesto en la práctica la universalización de las subvenciones a la contratación de desempleados, ya que solamente entre un 10 y un 15% éstos no sería susceptible de bonificación.

Diferentes estudios ponen de manifiesto que la efectividad de las políticas de subvención al empleo aumenta si van dirigidas a colectivos específicos, que la escasa eficacia general de este tipo de políticas no justificaría el incremento de gasto derivado de su aplicación a gran escala y que la falta de definición de los colectivos puede favorecer el uso de los incentivos para la contratación de trabajadores de alta empleabilidad o al menos, con menores dificultades de acceso al empleo en detrimento de los que si las tienen.

Finalmente un efecto adicional de la generalización de las bonificaciones es que en la práctica se conviertan en una reducción de cotizaciones sociales.

#### *4.2.2 Posibles efectos del cambio de la forma de cálculo de la bonificación.*

Las bonificaciones se aplican sobre las cuotas patronales por contingencias comunes. En este sentido el beneficiario directo de este instrumento de fomento de empleo estable es la empresa que ve reducidos sus costes laborales aumentando su excedente empresarial. El trabajador solo se beneficiará de la bonificación en la medida en que su cuantía sea determinante para que se materialice el contrato<sup>43</sup>.

Una primera cuestión a considerar es el hecho de que, aún ampliándose el periodo de bonificación, la cuantía de la bonificación tras la reforma de 2006 se haya transformado en una cantidad fija. Esto puede tener un doble efecto:

- Menor efecto incentivador de la bonificación por la pérdida paulatina de peso sobre el coste laboral total y en consecuencia una minoración de la contratación incentivada en comparación con el sistema anterior.
- Sesgo hacia determinados sectores, ocupaciones y empresas en los que por sus menores costes laborales, el peso de la bonificación al aplicar una cantidad fija pueda ser más determinante.

##### 4.2.2.1 La posible modificación del efecto incentivador de las bonificaciones tras el cambio de la forma de cálculo.

Para conocer si el cambio del sistema de cálculo de las bonificaciones ha podido actuar minorando la cuantía de la bonificación y en consecuencia desincentivando la contratación indefinida de los colectivos bonificados es

<sup>43</sup> Un análisis de las diferencias salariales entre los trabajadores con cuotas bonificadas y no bonificadas se realiza en J. Clemente López, *Economic Strategies and Initiatives SL. "Estudio cuantitativo del impacto de las bonificaciones sobre el empleo"* Secretaria de Estado de Seguridad Social, Madrid Febrero 2007. El estudio de Toharia et al. utilizado en esta evaluación apunta a un uso mas intensivo en los contratos bonificados de los contratos de fomento de empleo que implican una menor indemnización en caso de despido.



necesario resolver un problema previo como es la comparabilidad económica de los dos sistemas.

El sistema anterior suponía la aplicación de un porcentaje sobre la base de cotización por contingencias comunes, lo que implicaba que la bonificación fuera variable obviamente, en función de la base de cotización a la que se aplicaba, y a lo largo de su vigencia, mientras que el nuevo sistema establece una cuantía mensual fija para todo el periodo y para todas las bases de cotización. Esto, por si mismo, imposibilita la comparación entre los dos flujos de ahorro/coste, pero es que a ello hay que añadir cambios en la duración de las bonificaciones.

La solución habitual para hacer frente a este tipo de problemas consiste en calcular el valor actual del flujo de costes para la empresa en los dos supuestos. Pero aquí aparecen otros dos problemas importantes: primero, ¿Cuál es el horizonte temporal de las empresas? y segundo ¿Cuál es el tipo de interés que éstas tienen en cuenta, implícita o explícitamente? Para hacer frente a estos dos problemas se ha asumido que el horizonte de decisión es el de la duración máxima de las bonificaciones alternativas, una vez finalizado el periodo de bonificación el valor actual de ambos flujos de coste es idéntico, y simultáneamente se ha considerado un rango razonable de tipos de descuento, entre el 10% y el 14% teniendo en cuenta que el valor máximo del Euribor fue en 2008 del 5,393%.<sup>44</sup>

Para efectuar este análisis se han utilizado los datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral correspondiente a los cuartos trimestres de los años comprendidos entre 2005 y 2008. A partir del coste salarial ordinario medio correspondiente a cada sector de actividad y tamaño de empresa, se ha estimado la cuantía anual de la cotización por contingencias comunes, aplicando posteriormente ambos sistemas de bonificación<sup>45</sup>. Los datos que se presentan reflejan las diferencias entre los costes actualizados con el sistema de bonificación antiguo y nuevo, de forma que, las diferencias positivas implican que el anterior sistema era menos beneficioso para las empresas y viceversa. Así mismo se ha obtenido el porcentaje de ahorro (si es positivo o de sobre coste si es negativo) respecto al coste actualizado del sistema de bonificación anterior a 2006.

Los resultados indican que el cambio de la fórmula de cálculo tendría un efecto variable según el colectivo bonificado, el sector de actividad y el tamaño de la empresa. Por colectivos el sistema actual sería más beneficioso para las empresas en la contratación indefinida de mujeres y parados de larga duración, aunque como puede apreciarse en la siguiente tabla las diferencias son pequeñas, sin que su peso en términos relativos

---

<sup>44</sup> La fórmula utilizada es  $CA = \sum_1^4 \frac{CL_t}{(1+r)^t}$  donde  $CL_t$  es el coste laboral calculado con los

criterios que se señalan en el párrafo siguiente y  $r$  es el tipo de descuento.

<sup>45</sup> En el caso de los mayores de 45 años varones se ha aplicado una bonificación media del 50% y en el de la mujeres del 55%, valores promedio de la bonificaciones aplicables antes del 2006, cuya cuantía variaba según la edad y entre el primer y siguientes años de bonificación.

alcance el 1% sobre el coste laboral total, calculado en los términos ya indicados.

Tabla 10: Diferencias en el coste laboral total\* derivadas del cambio en la forma de cálculo de las bonificaciones tras la aplicación de diversos tipos de descuento por colectivos bonificables (unidad: euros).

	10%	11%	12%	13%	14%
Mujeres	550,2	522,8	496,6	471,6	447,7
Mayores de 45 años hombres	-167,5	-195,4	-221,7	-246,6	-270,1
Mayores de 45 años mujeres	-564,6	-587,2	-608,3	-628,1	-646,7
PLD	313,4	294,2	275,8	258,3	241,6
Conversiones Plan extraordinario	3,8	-4,2	-11,8	-19,0	-26,0
Conversiones Contratos formativos, de relevo y de sustitución	-400,7	-407,9	-414,6	-420,7	-426,4

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral. INE

\*Coste laboral total: coste salarial ordinario mas cotizaciones por contingencias comunes menos bonificaciones

Por lo que respecta al tamaño de las empresas y sector de actividad combinado con colectivo bonificable y a un tipo de descuento del 10%, el efecto es también variable. En general el sistema actual beneficia mas a las pequeñas empresas (con variaciones según el colectivo) no apreciándose un patrón claro según el sector de actividad<sup>46</sup>.

Tabla 11: Diferencias en el coste laboral total\* derivadas del cambio en la forma de cálculo de las bonificaciones tras la aplicación de diversos tipos de descuento por colectivos bonificables, tamaño de empresa y sector de actividad (unidad: euros).

	Menores de 30 años mujeres	Mayores de 45 hombres	Mayores de 45 mujeres	Parados de larga duración	Plan Extraordinario de Conversiones	Conversiones a partir de 31/12/2006
Todos los tamaños						
Total	550,2	-167,5	-564,6	313,4	3,8	-400,7
Industria	298,9	-670,2	-1.117,60	112,3	-247,5	-652,1
Construcción	619,1	-29,8	-413,1	368,5	72,7	-331,9
Servicios	607,2	-53,6	-439,3	359	60,8	-343,8
De 1 a 49 trabajadores						
Total	851,4	434,9	98	554,3	305	-99,6
Industria	726,6	185,3	-176,6	454,5	180,2	-224,4
Construcción	756	244	-111,9	478	209,6	-195
Servicios	911,1	554,3	229,4	602,1	364,7	-39,8
De 50 a 199 trabajadores						
Total	368,3	-531,4	-964,9	167,8	-178,1	-582,7
Industria	101,9	-1.064,10	-1.550,80	-45,2	-444,5	-849
Construcción	302,6	-662,8	-1.109,50	115,3	-243,9	-648,4
Servicios	491,4	-285,2	-694,1	266,3	-55	-459,6
De 200 y más trabajadores						
Total	23,8	-1.220,30	-1.722,70	-107,7	-522,6	-927,1
Industria	-324,1	-1.916,00	-2.488,00	-386	-870,5	-1.275,00
Construcción	-125,7	-1.519,30	-2.051,60	-227,3	-672,1	-1.076,60
Servicios	118,2	-1.031,60	-1.515,20	-32,3	-428,2	-832,8

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral. INE.

<sup>46</sup> Ver Anexo III

\*Coste laboral total: coste salarial ordinario mas cotizaciones por contingencias comunes menos bonificaciones

A partir de estos resultados puede contrastarse la segunda hipótesis planteada: si el cambio de la forma de cálculo ha sesgado el uso de las bonificaciones hacia determinadas ocupaciones, sectores de actividad y tamaño de empresas.

#### 4.2.2.2 Factores que incrementan la probabilidad de acceder a un contrato bonificado frente a un contrato ordinario.

El estudio de Toharia analiza la probabilidad relativa de acceder a un contrato bonificado – distinguiendo entre conversiones y bonificados iniciales- frente a un contrato ordinario, entre 2005 y 2008 y en función de diferentes variables de clasificación.

Los resultados del análisis indican que la probabilidad de acceder a un contrato indefinido a partir de una conversión bonificada es superior a la de acceder a un contrato ordinario a lo largo de todo el año 2006, especialmente en el último trimestre momento en el que se agota la posibilidad de acogerse al Plan Extraordinario de conversión. En el primer trimestre de 2007 la probabilidad de acceder a un contrato ordinario o una conversión bonificada se iguala y a partir del segundo trimestre de 2007 la probabilidad de acceso a un contrato indefinido ordinario es mayor.

Por lo que respecta a los restantes contratos bonificados el perfil es similar aunque en este caso, solo a partir del tercer trimestre de 2006 la probabilidad de acceder a un contrato bonificado es mayor. Como en el caso anterior a partir del cuarto trimestre de 2006 se produce un punto de inflexión y en el tercer trimestre de 2007 comienza a ser más probable acceder a un contrato inicial ordinario que a un contrato inicial bonificado. Como se señala en el estudio, si en el caso de las conversiones el descenso se explica por la limitación de los contratos temporales objeto de bonificación a partir de enero de 2007, en el de los restantes contratos bonificados *“podría estar reflejando la falta de efectividad de los cambios en el sistema de bonificaciones introducidos en la reforma a la hora de incentivar la contratación indefinida”*.

Por lo que respecta a las variables de clasificación utilizadas el análisis evidencia que:

- Las mujeres tienen una probabilidad mucho mas elevada de acceder a un contrato bonificado, inicial o conversión, que a un contrato indefinido ordinario.
- Entre los mayores de 45 es más probable acceder a un contrato bonificado y entre los 25 y 30 años a una conversión bonificada.
- Los titulados en FP de grado medio, en bachillerato y en ESO, tienen una mayor probabilidad de acceso a contratos bonificados. A ellos se añaden los titulados en FP de grado superior en relación con las conversiones bonificadas.
- Por sector de actividad la probabilidad de acceso a un contrato inicial bonificado frente a un contrato ordinario es mayor en educación,

otros servicios, comercio, sanidad, industria ligera y servicios a las empresas. En cuanto a las conversiones bonificadas nuevamente educación y construcciones mecánicas y otros servicios son los que presentan una mayor probabilidad.

- En cuanto a la ocupación y respecto de los contratos iniciales bonificados, la probabilidad aumenta entre otros peones, obreros semi-cualificados, dependientes de comercio y obreros cualificados. Respecto de las conversiones bonificadas nuevamente otros peones, seguidos de obreros cualificados, semi-cualificados, peones de los servicios y servicios de restauración tienen una mayor probabilidad de acceso que a un contrato ordinario.
- Finalmente, por lo que respecta al tamaño de la empresa la probabilidad de acceder tanto a un contrato bonificado como a una conversión bonificada disminuye al aumentar el tamaño de la empresa.

#### *4.2.3 La percepción en las empresas analizadas de los efectos de los cambios introducidos en el diseño de la política de bonificaciones tras la reforma de 2006.*

Las empresas que integran el estudio de casos, consideran que la reforma laboral del 2006 no ha afectado al mayor o menor uso de las bonificaciones para ningún colectivo en concreto a pesar de los cambios producidos, pues, como se verá, las bonificaciones son valoradas como una medida interesante aunque no determinante a la hora de adoptar la decisión de contratar.

Sin embargo, varía el grado de conocimiento y experiencia en el uso de las bonificaciones tanto antes como después de la reforma, por lo que la valoración crítica de los efectos de ésta se encuentra polarizada entre:

aquellas empresas con mayor conocimiento y experiencia en materia de bonificación a la contratación, que consideran que la reforma ha influido en general de forma negativa en el uso de las bonificaciones, por las siguientes razones:

#### **Menos ventajas**

El cambio en el cálculo de la bonificación mediante la aplicación de una cantidad fija en lugar de porcentajes ha disminuido la cantidad resultante en todas las categorías.

El aumento de la duración de la bonificación no compensa esta reducción en la cantidad bonificada.

La bonificación a las personas mayores de 45 años es menor con el actual sistema al pasar de una cantidad variable por la aplicación de porcentajes según franjas de edad a una cantidad fija.



Aquellas empresas con menos conocimiento y experiencia que sin embargo aportan una valoración más neutra:

#### **Seguimos igual**

En la empresa XX valoran el cambio de porcentaje a módulo en las bonificaciones como algo imperceptible que no aporta un cambio significativo en el largo plazo, puesto que el módulo viene a suponer una cuantía similar a la aportada por el sistema de porcentajes y puesto que, en cualquier caso, es una cantidad reducida.

En cuanto al incremento de la duración del período de bonificación, se considera que queda compensado con una reducción en la cuantía anual de las bonificaciones, por lo que el resultado final es muy similar.

En definitiva, se considera que ninguno de los cambios introducidos con la reforma de 2006 ha influido en las contrataciones.

No obstante, todas ellas de forma común, destacan como aspecto positivo la simplificación en la gestión de las bonificaciones que ha supuesto, con el actual sistema de incentivos, la aplicación de una cantidad fija en lugar de cantidades variables.

#### **Mejora en la gestión**

La empresa XX considera que la reforma laboral del año 2006 y, por consiguiente, el actual sistema de incentivos, ha mejorado tanto a nivel de información, como a nivel de gestión.

En especial, la simplificación en el cálculo de la bonificación con el actual sistema de cantidad a tanto alzado en lugar de aplicación de porcentajes simplifica positivamente la gestión, especialmente para el departamento de Recursos Humanos.

De hecho, esa simplificación permite un ahorro de tiempo que puede ser revertido en un verdadero valor añadido para la empresa.

Aunque en opinión de las empresas los cambios introducidos en el diseño de la política tras la reforma de 2006 no ha contribuido a aumentar su uso, sí valoran positivamente la simplificación en la gestión que supone el establecimiento de un módulo frente al sistema de porcentajes anterior.

Respecto de los efectos económicos de esta modificación existen posiciones divergentes: desde las que consideran que ha supuesto una minoración de la cuantía de la bonificación que no se compensa por la ampliación del periodo de bonificación hasta las que consideran que la pérdida de valor económico de la bonificación se compensa por su mayor duración, y por lo tanto que la modificación de la forma de cálculo ha tenido un efecto neutro sobre las bonificaciones.

### **4.3. Eficacia de la política de bonificación de cuotas a la Seguridad Social.**

#### *4.3.1 El peso de la contratación indefinida bonificada sobre el conjunto de la contratación indefinida.*

##### 4.3.1.1 El peso de la contratación bonificada sobre el flujo de contratos

A partir del análisis realizado por Toharia sobre registro de contratos del SPEE, se puede apreciar que el año de la reforma (junio 2006-mayo 2007) provocó un importante incremento en la contratación bonificada (más de 300.000 contratos, un 36,7% sobre el periodo anterior) aunque gran parte de este incremento, casi un 60%, se explica por las conversiones bonificadas de contratos temporales, básicamente las acogidas al Plan Extraordinario de conversión, y otra cuarta parte es imputable a la reincorporación de los jóvenes varones menores de 30 años como colectivo bonificable (este colectivo también es el único cuya contratación bonificada aumenta en el año posterior a la reforma) distribuyéndose el 15% restante entre los restantes colectivos.

Sin embargo, la evolución de la contratación indefinida bonificada en el periodo junio 2005-mayo 2008 ha sido negativa, perdiendo peso sobre la contratación indefinida total, de manera que en el periodo junio 2007-mayo 2008 el volumen de contratos bonificados apenas alcanzó el 50% de los celebrados en el año anterior a la reforma, suponiendo uno de cada cinco contratos indefinidos realizados, y ello a pesar de que respecto de 2005, la contratación indefinida ordinaria aumentó casi en un 50%.

Como indica Toharia, la reforma de 2006 tuvo un efecto positivo al impulsar todas las formas de contratación indefinida, especialmente los contratos ordinarios y las conversiones (bonificadas en el año de la reforma y no bonificadas en el año posterior) efecto que también imputa a la situación económica, todavía expansiva y a un posible "acúmulo" de potenciales contratos retrasados ante la expectativa de la reforma aunque el mismo autor señala que este último efecto no es especialmente significativo.

Por otra parte el peso de las contrataciones bonificadas, si se exceptúan las conversiones, es bajo: entre junio de 2006 y mayo de 2008 supusieron el 17% del total de la contratación indefinida realizada.

Tabla 12: Evolución de la contratación indefinida junio 2005-mayo 2008

	Junio 2005/mayo 2006 A	Junio 2006/mayo 2007 B	Junio 2007/mayo 2008 C	B/A	C/B
Indefinidos Ordinarios	552.569	709.007	818.808	1,28	1,15
Varones < 30		74.120	78.251		1,06
Mujeres	130.671	180.649	174.007	1,38	0,96
> 45 Años	94.282	86.377	75.887	0,92	0,88
Otros Bonificados	11.602	8.818	6.531	0,76	0,74
Conversiones Bonificadas	542.735	722.894	39.582	1,33	0,05
Conversiones No Bonificadas	228.013	413.437	789.639	1,81	1,91
Discapacitados	15.331	19.097	17.925	1,25	0,94
Fijos-Discontinuos Bonificados	25.131	28.942	15.977	1,15	0,55
Fijos- Discontinuos Bonificados	88.665	108.599	124.772	1,22	1,15
Total Contratos Bonificados	819.752	1.120.897	408.160	1,37	0,36
Total Contratos	1.688.999	2.351.940	2.141.379	1,39	0,91
Peso Bonificados Sobre Contratación Indefinida	48,5	47,7	19,1		

Fuente Toharia 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 microeconómica, macroeconómica e institucional" FIPROSS 2007/81

Dentro de los contratos iniciales bonificados los que mayor incremento experimentaron en el año de la reforma fueron los realizados a mujeres y los que menos aumentaron fueron los realizados a mayores de 45 años. En el año posterior aumentan los contratos bonificados realizados a jóvenes varones menores de 30 años (un 6%) y disminuyen los realizados a mujeres (un 4%) y a mayores de 45 años, un 12%.

En cuanto a las conversiones bonificadas, tal y como señala el estudio, tuvieron *"un elevado efecto "peso muerto", ya que parece que muchas empresas, al no poder bonificarse, decidieron seguir haciendo conversiones, y podría interpretarse que el aumento de los contratos ordinarios podría responder a esa misma situación"*. A la vista de la evolución tanto de las conversiones bonificadas, como de las no bonificadas y de los contratos ordinarios, el estudio cuantifica el efecto neto de las bonificaciones en una cuarta parte de todas las conversiones bonificadas.

Finalmente y en relación con las características sociodemográficas y laborales de las personas contratadas mediante contratos bonificados<sup>47</sup>, aún disminuyendo en todos los casos, se observa que la contratación bonificada, tiene un mayor peso entre:

- Las mujeres
- Los mayores de 45 años
- Las personas con niveles formativos mas bajos lo que parece indicar, si se compara con el peso de la contratación bonificada entre los universitarios susceptibles de bonificación, que las

<sup>47</sup> Una descripción mas pormenorizada del uso de los distintos tipos de contratación indefinida según las características sociodemográficas y laborales de las personas contratadas se realiza en el Anexo IV

empresas utilizan la contratación indefinida bonificada para los trabajadores con menor cualificación reservando la contratación ordinaria para aquellos más cualificados.

- Los empresarios individuales, que hacen un mayor uso de la contratación bonificada especialmente de mayores y mujeres. Mientras que las empresas de mayor tamaño parecen utilizar en mayor medida las conversiones bonificadas, aumentando su peso en este tipo de contratación en el año posterior a la reforma, lo que puede explicarse por una mayor utilización de los contratos formativos en estas empresas.
- El sector servicios (servicios a las empresas, hostelería y otros servicios) e instituciones financieras utilizan en mayor medida los contratos iniciales bonificados mientras que en construcción e industria, especialmente el sector del metal, presentan un uso más intensivo de las conversiones tanto bonificadas como no bonificadas.
- Las ocupaciones semicualificadas no manuales que concentran en el año posterior a la reforma aproximadamente, un 30% de los contratos bonificados a jóvenes varones menores de 30 años, un 60% de los bonificados de mujeres y en torno al 40% de los realizados a mayores de 45 años.
- Un mayor uso de los contratos de fomento de empleo, especialmente en los contratos bonificados iniciales.

Este comportamiento observado a partir del análisis del registro de contratos se confirma a partir de los resultados obtenidos en la encuesta realizada a empresas que realizaron contrataciones bonificadas en 2007 y de los estudios de caso.

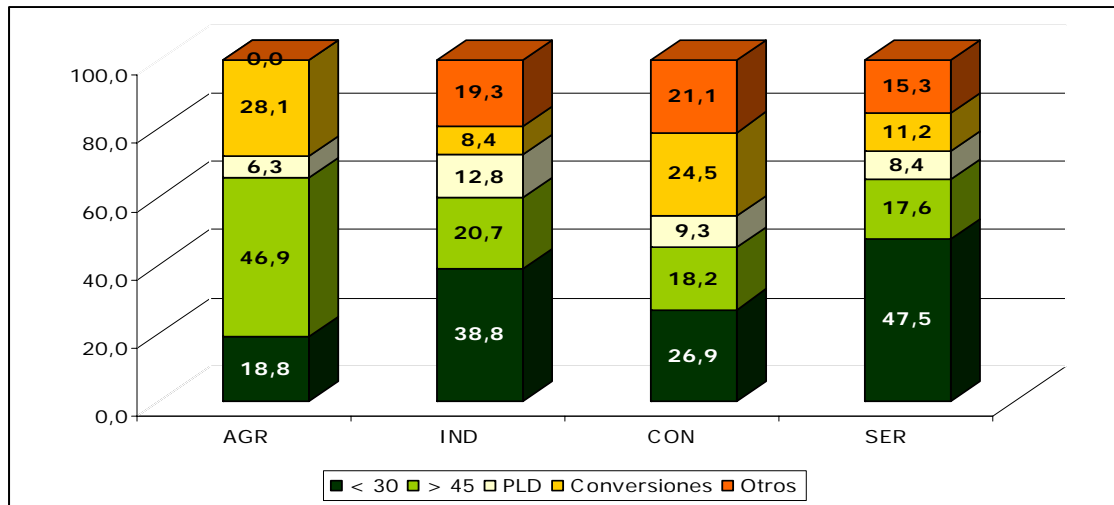
Para interpretar correctamente estos datos es preciso señalar que en ambos casos la muestra se ha obtenido a partir del censo de empresas que habían realizado contrataciones bonificadas en 2007 y que en consecuencia los valores de las variables analizadas son más elevados que cuando se analiza el comportamiento agregado de la población española de empresas.

En 2008 tres de cada diez empresas encuestadas (un 31,2%) volvieron a contratar acogiéndose al sistema de bonificaciones. Ampliar el número de contrataciones bonificadas fue significativamente más frecuente al aumentar el tamaño de la empresa. Por lo que respecta al sector de actividad no se observan diferencias significativas.

De las empresas que realizaron nuevamente contratación bonificada en 2008, un 44% contrató a menores de 30 años, un 18,4% a mayores de 45, un 12,5% realizaron conversiones bonificadas y un 8,9 contrató a parados de larga duración (PLD). El 16,2% restante contrató a trabajadores pertenecientes a otros colectivos bonificables. En el sector agrario fue más frecuente contratar durante 2008 a mayores de 45, y en industria, construcción y servicios a menores de 30, sin que estas diferencias sean significativas.



Gráfico 9: Distribución de las contrataciones bonificadas realizadas en 2008 por las empresas encuestadas según sector de actividad y colectivo de bonificación



Fuente: Elaboración propia, encuesta evaluación 2009.

En ocho de cada diez empresas que no realizaron nuevas contrataciones bonificadas en este año, la razón argumentada fue no necesitar mas personal, en un 14% el perfil que requerían no se ajustaba al de los candidatos susceptibles de bonificación, un 4,5% prefirió contratar de forma temporal, un 1,9% no lo hizo al restringirse los colectivos objeto de conversión bonificada y finalmente solo el 0,6% argumentó que la cuantía de la bonificación era escasa. No obstante, y a pesar de que el estudio no explora este factor, el principal motivo puede situarse más en el cambio de ciclo económico.

Los estudios de caso confirman este último factor en el año 2008. Con la excepción de algún sector (alimentación), la mayoría de sectores se ha visto afectado en mayor o menor medida por el cambio de ciclo económico en 2008:

- En la mayoría de los casos mantuvieron la plantilla (5 de los 8 estudios de caso), con los objetivos de optimizar los recursos existentes y consolidar lo ya alcanzado.
- E incluso la redujeron (2 de los 8 estudios de caso), bien mediante despido o no cubriendo las vacantes de los puestos de trabajo que han surgido por bajas voluntarias o jubilaciones, por ejemplo.

En cualquier caso, todas las empresas estudiadas han coincidido en que el mantenimiento, la ampliación o la reducción de la plantilla en 2008 ha dependido de otros factores ajenos a la bonificación, es decir se repite, como se verá, el mismo patrón que en la realización de contrataciones bonificadas: la bonificación ayuda pero no es determinante.

Los contratos bonificados presentan una tendencia decreciente a lo largo del periodo de estudio, salvo los realizados a varones menores de 30 años. En el conjunto de la contratación indefinida realizada entre junio de 2005 y mayo de 2008, las contrataciones iniciales bonificadas tuvieron un peso del 17%. Este comportamiento de la contratación bonificada se observa igualmente tanto en el estudio de casos como en la encuesta realizada a empresas que habían realizado contrataciones bonificadas en 2007: en 2008 un tercio de las empresas volvieron a realizar contrataciones bonificadas y un 44% de ellas contrató a menores de 30 años.

Sin embargo el uso de las conversiones bonificadas es mayor durante la vigencia del Plan Extraordinario de conversión, momento a partir del que la tipología contratos temporales cuya conversión es susceptible de bonificación se reduce básicamente a los contratos formativos. La evolución de las conversiones de contratos temporales no bonificadas en el periodo posterior a la reforma apuntan a un evidente efecto peso muerto de la bonificación en este tipo de contratos.

El análisis descriptivo de las características sociodemográficas y laborales de las personas empleadas mediante contratos bonificados, confirma los resultados del análisis de probabilidades relativas efectuado en el apartado anterior: una mayor presencia en este tipo de contratos de mujeres, de mayores de 45 años, de personas con menor nivel formativo, un uso mas intensivo en las pequeñas empresas y entre ocupaciones semicualificadas no manuales y en el sector servicios e instituciones financieras en el caso de los bonificados iniciales y construcción e industria en el de las conversiones.

En cualquier caso el principal efecto de la reforma, potenciado por la situación expansiva de la economía, es el impulso de la contratación indefinida sobre todo los contratos iniciales ordinarios y las conversiones, bonificadas inicialmente y no bonificadas posteriormente.

#### 4.3.1.2 El peso de la contratación bonificada sobre el stock de contratos

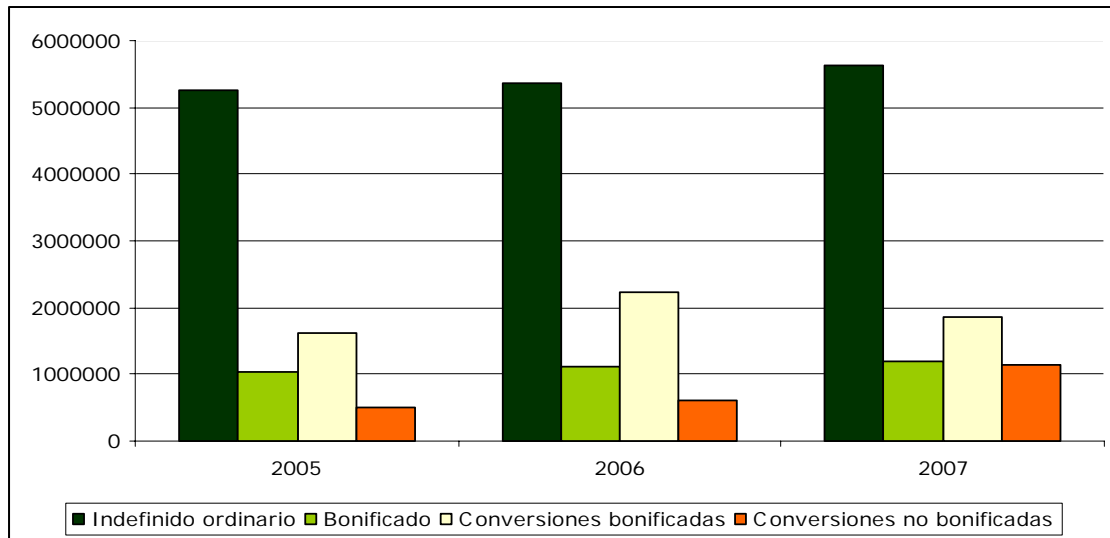
A partir del análisis que el estudio de Toharia realiza de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), es posible conocer el peso de las diferentes modalidades de contratación sobre el total de afiliados en alta a la SS, lo que puede utilizarse como proxy de la variable stock de contratos.<sup>48</sup>

El siguiente gráfico muestra la evolución entre 2005 y 2007 del número total de afiliados con diferentes tipos de contratos indefinidos.

---

<sup>48</sup> Si bien es cierto que utilizar la variable afiliado supone una infravaloración del stock real de contratos ya que no recoge la situación de pluriempleo que implica la existencia de más de un contrato por afiliado en esa situación.

Gráfico 10: Evolución del número de afiliados en alta a la SS con contrato indefinido según tipo de contrato (valores absolutos)



Fuente: elaboración propia a partir de Toharia 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 microeconómica, macroeconómica e institucional" FIPROSS 2007/81

Por otra parte, el conjunto de las cuatro modalidades de contratación crece entre 2005 y 2007 en casi 1,4 millones, de los cuales más del 45% son conversiones no bonificadas y otro 27% contratos indefinidos ordinarios, los contratos bonificados, tanto iniciales como conversiones, supusieron el 27% restante, con una mayor presencia de éstas últimas, un 16%.

En cuanto a la evolución de los distintos tipos de contratos sobre el stock de afiliados, hay que destacar la relativa a ambos tipos de conversiones. En valores absolutos el crecimiento de las conversiones no bonificadas en 2007 es prácticamente igual al crecimiento que las bonificadas tuvieron en 2006, lo que nuevamente apunta al efecto peso muerto de éstas últimas. Por lo que respecta a los contratos iniciales bonificados aunque su crecimiento en términos relativos es superior al de los contratos indefinidos ordinarios, en términos absolutos su variación puede considerarse modesta.

Tabla 13: Variaciones interanuales de los distintos tipos de contratación indefinida sobre el stock de afiliados en alta a la Seguridad Social

	Variaciones absolutas		Variaciones relativas	
	2006/2005	2007/2006	2006/2005	2007/2006
Indefinido ordinario	124.049	252.862	2,4	4,7
Bonificado	64.758	88.994	6,2	8,1
Conversiones bonificadas	587.516	-363.455	36,0	-16,4
Conversiones no bonificadas	98.247	536.678	19,2	88,1

Fuente: elaboración propia a partir de Toharia 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 microeconómica, macroeconómica e institucional" FIPROSS 2007/81

El análisis del peso de las distintas formas de contratación indefinida sobre el stock de contratos a partir de los datos de la MCVL, muestra resultados similares a los obtenidos al analizar el flujo de contratos indefinidos.

Casi la mitad del crecimiento acumulado del stock de contratos en 2006 y 2007 (casi 1,4 millones) corresponde a conversiones no bonificadas, repartiéndose a partes iguales el resto entre contratos ordinarios y bonificados. Entre estos últimos las conversiones tienen un peso mayor que los iniciales indefinidos.

#### 4.3.1.3 El peso de la contratación indefinida bonificada en las empresas encuestadas<sup>49</sup>

La proporción media de contratos bonificados sobre el conjunto de la plantilla de las empresas encuestadas es superior al 36% aunque en el 50% de los casos supera ligeramente uno de cada cuatro contratos existentes.

Tabla 14: Proporción de contratos bonificados sobre la plantilla total y sobre los contratos indefinidos en las empresas encuestadas

	proporción bonificados sobre plantilla		proporción bonificados sobre indefinidos	
	Media	Mediana	Media	Mediana
Microempresa	45,9	37,5	56,1	50,0
Pequeña	18,7	11,1	24,0	16,0
Mediana	9,2	7,3	14,7	9,7
Grande	9,3	3,3	11,1	5,3
Total muestra	36,4	28,6	45,0	36,6

Fuente: elaboración propia a partir de encuesta de evaluación 2009

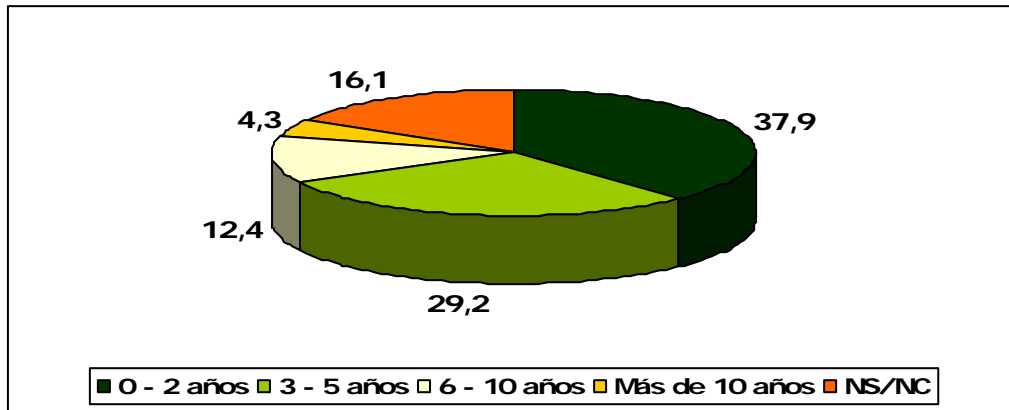
Esta proporción varía según el tamaño de la empresa, observándose un uso más intensivo de la contratación bonificada en las pequeñas y microempresas. Por el contrario, en las empresas de mayor tamaño estudiadas, la proporción de contratos bonificados representa una cantidad poco significativa: en torno al 9%.

En cuanto al peso de la contratación indefinida bonificada sobre la contratación indefinida total el patrón es similar, en el 50% de las microempresas la contratación bonificada supone el 50% o más de la contratación indefinida total mientras que en las grandes empresas la proporción mediana apenas supera el 5%.

Atendiendo al número de años que las empresas encuestadas han utilizado estas bonificaciones, se observa que su uso es más bien reciente:

<sup>49</sup> Como se ha señalado anteriormente para interpretar correctamente estos datos hay que tener en cuenta que la encuesta se ha realizado a una muestra de empresas que habían realizado contratación bonificada en 2007.

Gráfico 11: Distribución de las empresas encuestadas según antigüedad en el uso de las bonificaciones



Fuente: elaboración propia a partir de encuesta de evaluación 2009

El tiempo de uso de las bonificaciones se incrementa de manera significativa al aumentar el tamaño de la empresa. Mientras en las microempresas encuestadas más de la mitad las utiliza desde hace menos de 3 años en las grandes empresas el 56% las utiliza desde hace 6 o más años.

Tabla 15: Distribución de las empresas encuestadas según tiempo de uso de las bonificaciones y tamaño de empresa

	Años realizando contratación bonificada			
	0 - 2 años	3 - 5 años	6 - 10 años	Más de 10 años
Microempresa	53,3%	32,0%	10,5%	4,2%
Pequeña	27,8%	43,0%	23,8%	5,4%
Mediana	21,8%	37,7%	29,0%	11,4%
Grande	13,5%	30,6%	29,9%	26,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta de evaluación 2009

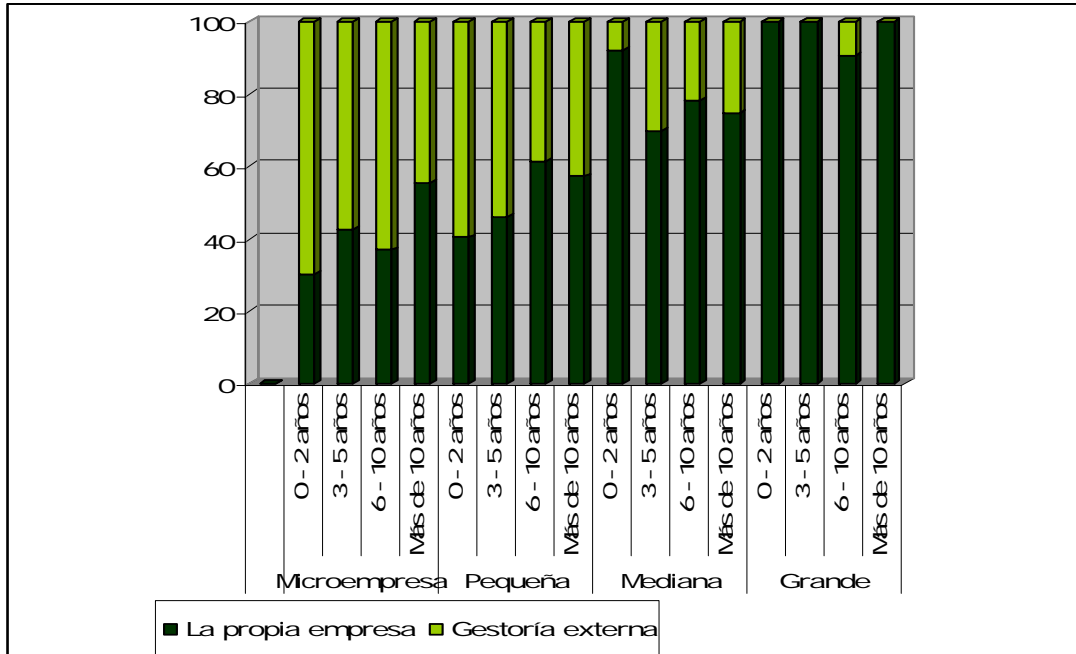
Además de la movilidad de las empresas, una posible explicación del acceso más reciente a las bonificaciones en el caso de las microempresas - a pesar de que en paralelo su uso en este tipo de empresas es más intensivo - puede ser tanto la forma en que se gestionan las contrataciones en la empresa (interna o externa) y la vía a través de la cual tienen conocimiento de las bonificaciones.

En las empresas que menor tiempo (2 años o menos) llevan utilizando las bonificaciones es más usual que la gestión de las contrataciones se realice por gestorías externas frente a las que llevan más tiempo utilizándolas, en las que esta gestión se realiza más frecuentemente (o en su totalidad) por la propia empresa, aunque estas diferencias no son estadísticamente significativas.

Respecto de la relación entre vía de conocimiento de las bonificaciones y tiempo de uso, en el caso de las microempresas la asociación es significativa de manera que las que mayor tiempo llevan realizando contrataciones bonificadas son aquellas en las que es más frecuente el acceso a la información a través del BOE o el SPEE, frente a las que tienen un menor recorrido temporal cuya fuente de información más frecuente son

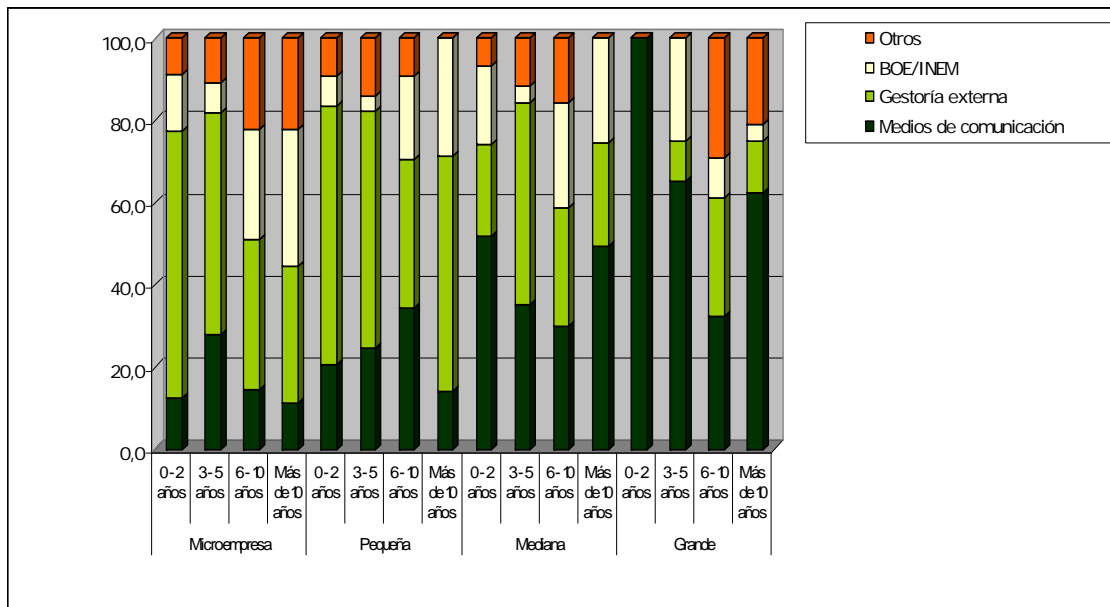
las gestorías externas. Es importante señalar el papel que juegan los medios de comunicación en este ámbito especialmente en el caso de las medianas y grandes empresas.

Gráfico 12: Tiempo de uso de las bonificaciones según tamaño de empresa y forma de gestión de las contrataciones



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta de evaluación 2009

Gráfico 13: Tiempo de uso de las bonificaciones según tamaño de empresa y vía de conocimiento de su existencia



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta de evaluación 2009

Los estudios de caso realizados confirman los resultados obtenidos a partir de la encuesta: las empresas de menor tamaño, que suelen externalizar la

tramitación de documentación laboral a una gestoría, son las que menos conocimiento tienen de las bonificaciones.

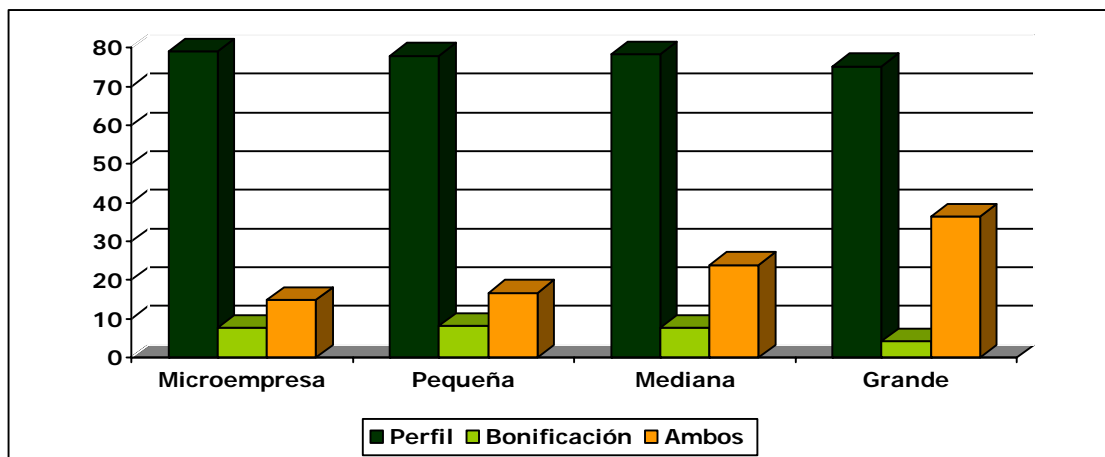
El caso contrario está representado por aquellas otras de mayor tamaño, ya sean medianas, grandes o muy grandes, que en la mayoría de los casos cuentan con un departamento propio que asume estas funciones. En estos casos, conocen en mayor profundidad las bonificaciones a la contratación estable, lo que les capacita para comparar los resultados de los cambios que se han ido produciendo al cabo de los años y las utilizan desde hace más años.

#### 4.3.2 Importancia de la bonificación a la hora de contratar: el perfil del candidato frente al incentivo de la bonificación.

A partir de los resultados de la encuesta podría afirmarse que la bonificación en el momento de contratar no es tenida en cuenta en casi 4 de cada 5 empresas encuestadas.

El 78,7% de las empresas encuestadas afirman que la contratación se ha debido por que el perfil del trabajador se adecuaba al puesto de trabajo, al margen de la existencia de la bonificación frente al 16,2% en las que influyen tanto el perfil como la bonificación, o el 7,7% en las que es la bonificación la que ha fomentado dicha contratación. La segunda de estas respuestas apunta a la existencia de un creciente efecto sustitución según aumenta el tamaño de la empresa, ya que en promedio en más del 16% de las empresas frente a varios candidatos con un perfil adecuado a sus necesidades optarían por quien además, pudiese ser bonificado.

Gráfico 14: Factores que condicionan la contratación según tamaño de empresa



Un 89% de las empresas analizadas, afirman que estas personas hubiesen sido contratadas independientemente de la bonificación, sin que existan diferencias estadísticamente significativas según el tamaño de empresa, ni el sector de actividad. Lo que refuerza el efecto “peso muerto” de las bonificaciones como instrumento de fomento de la contratación estable que se ha ido manifestando en apartados anteriores.

Los estudios de caso apoyan las conclusiones extraídas de la encuesta. Como criterio general, la selección de los candidatos viene determinada por el perfil que es preciso cubrir y no por la existencia de bonificaciones a determinados colectivos.

De hecho, en la gran mayoría de las empresas estudiadas, se insiste en el papel que juega el perfil del candidato sobre la bonificación, independientemente de su tamaño, sector de actividad, ubicación o ámbito territorial de negocio. La minoría se identifica en aquellas empresas, normalmente de menor tamaño, que priorizan la bonificación frente al perfil requerido.

En cualquier caso, el patrón comúnmente identificado en la selección de los candidatos a incrementar la plantilla, es aquel en el que se priman las capacidades, competencias y habilidades de la persona antes que la pertenencia o no a un colectivo bonificado:

Bien sea por la alta especialización requerida en los puestos de trabajo, como es el caso por ejemplo de la industria (farmacéutica, madera, etc.).

Bien sea por el peso del trato directo con los clientes y su repercusión directa en la imagen de la empresa, como por ejemplo en el caso de la alimentación, la hostelería o el comercio.

Bien sea por la necesidad de cumplir con los objetivos requeridos para el crecimiento y la progresión de la organización, etc., como es el caso de la intermediación financiera o el sector de la automoción, entre otros.

Este hecho es congruente con el planteamiento según el cual, las empresas ofrecen mejores condiciones de todo orden en el acceso al empleo a aquellos trabajadores que representan un importante valor añadido para ellas. Así, las empresas, en lugar de recurrir a la contratación indefinida de fomento de empleo, -que presenta para ellas un incentivo económico en forma de menores costes salariales-, ofrecerían contratos indefinidos ordinarios, que generan una mayor indemnización por despido improcedente para los trabajadores y un mayor coste para las empresas, como forma de fidelizar a dichos trabajadores.

Las premisas mayoritariamente esgrimidas por las empresas, han derivado en que, ya se trate de actividades con mayor o menor rotación de personal, con plantillas de 2 o de más de 3.000 empleados, ubicadas en diferentes territorios, etc., las personas contratadas haciendo uso de las bonificaciones hubieran sido contratadas igualmente de forma estable independientemente de la bonificación.

En algunos de los estudios de caso realizados (Hostelería y Comercio al por mayor) se ha evidenciado también que se atiende a los dos criterios, concretamente en los procesos de selección donde han coincidido 2 candidatos con el mismo perfil, uno susceptible de ser bonificado y otro no. En estos casos han elegido al candidato por el que podían bonificarse, lo

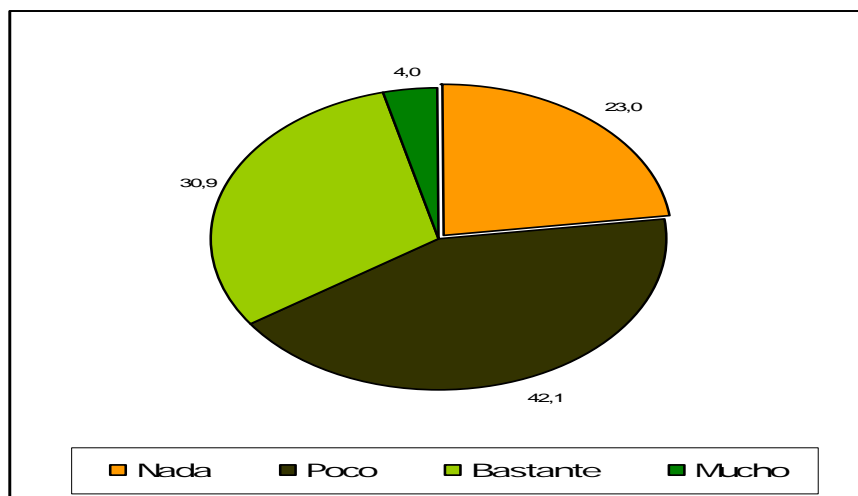


que implicaría la existencia del efecto de sustitución, ya señalado, de unos candidatos por otros.

Además de la preferencia por un criterio u otro (perfil vs. bonificación) o la combinación de ambos a la hora de contratar de forma estable, a través de la encuesta se preguntó a las empresas en qué grado consideraban que la bonificación ayudaba a la contratación estable.

Los resultados muestran que 3,5 de cada 10 empresas consideran que la bonificación supone una importante ayuda. En concreto en un 65,1% de los casos, las empresas opinan que la bonificación incentiva poco o nada la contratación estable, frente al 34,9% que opinan que incentiva bastante o mucho.

Gráfico 15: Valoración de la ayuda de las bonificaciones a la contratación estable



Fuente: Elaboración propia, encuesta de evaluación 2009

La importancia dada a las bonificaciones aumenta al disminuir el tamaño de la empresa: en un 38% de las microempresas encuestadas la bonificación importa mucho o bastante frente a un 20% en las grandes empresas.

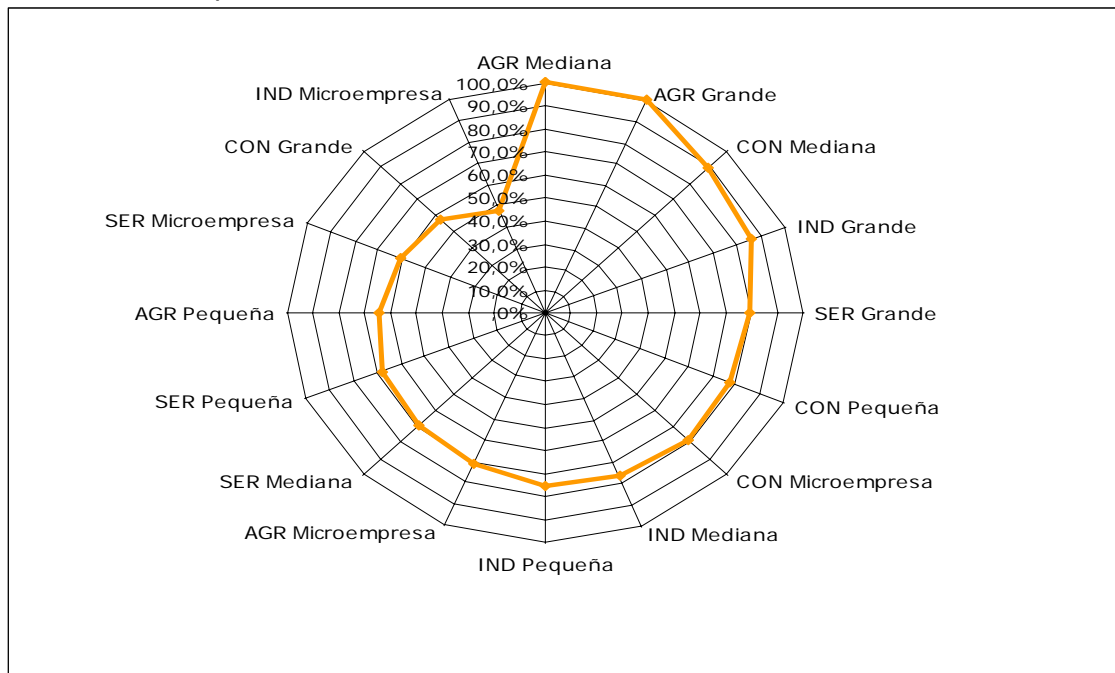
Tabla 16: Importancia concedida a las bonificaciones a la hora de contratar indefinidamente según tamaño de empresa.

	Microempresa	Pequeña	Mediana	Grande
Nada	25,7%	17,5%	18,8%	18,6%
Poco	36,1%	53,5%	55,1%	61,5%
Bastante	34,4%	24,7%	21,8%	14,4%
Mucho	3,8%	4,4%	4,3%	5,5%

Fuente: elaboración propia a partir de encuesta de evaluación 2009

Las microempresas del sector industria encuestadas son las que consideran en mayor medida que las bonificaciones son un apoyo a la contratación indefinida, aunque un 40% de ellas señalan que ayudan poco o nada. Las empresas medianas y grandes del sector agrario son las que menos valoran este tipo de ayudas: el 100% considera que ayudan poco o nada a la contratación estable.

Gráfico 16: Proporción de empresas que consideran que las bonificaciones ayudan poco o nada a la contratación indefinida, según sector de actividad y tamaño de empresa



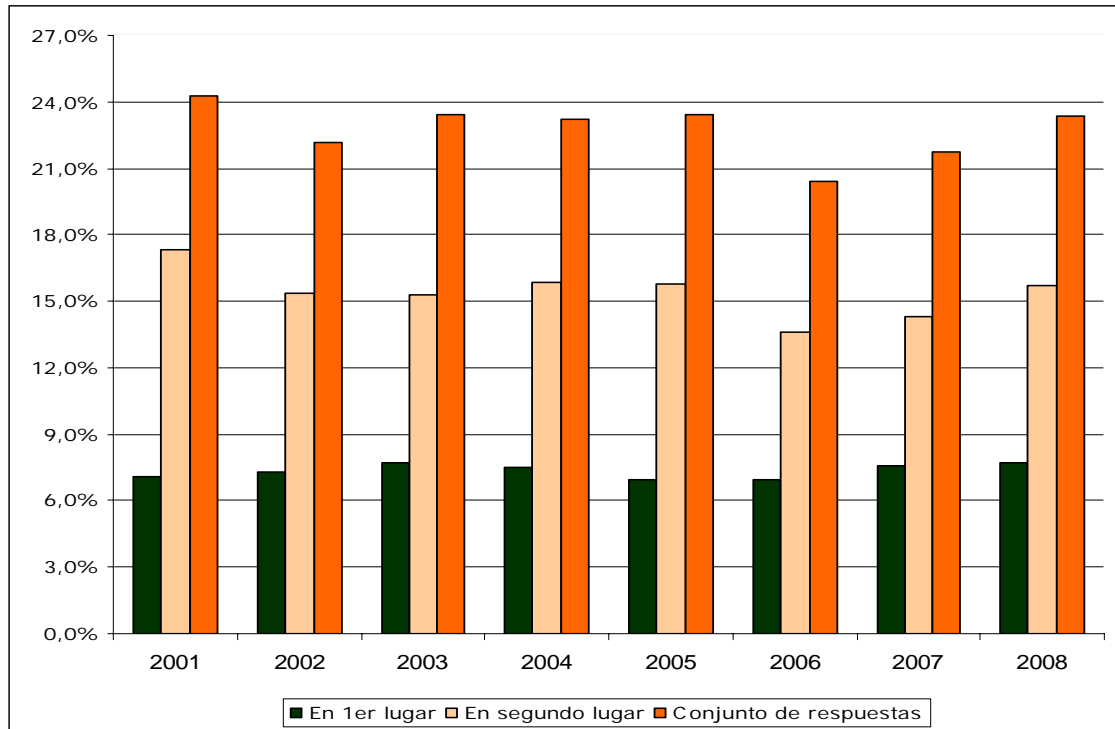
Fuente: Elaboración propia, encuesta evaluación 2009.

En cuanto a los factores que determinan esta opinión nuevamente la prioridad dada al perfil del candidato aparece como el principal argumento, un 68% de las empresas que consideran que las bonificaciones ayudan poco o nada a la contratación, aunque también, dentro de este grupo en torno al 31% opina que su cuantía es escasa.

Por otra parte la Encuesta de Coyuntura Laboral, explora entre otras cuestiones qué factores obstaculizan las nuevas contrataciones en las empresas. Concretamente se pide a las empresas encuestadas que señalen, sucesivamente, los dos factores que consideran más importantes. Entre otras posibles respuestas se incluye la insuficiencia de las ayudas y subvenciones del Estado para la contratación como posible obstáculo. Es cierto que esta categoría, al menos a nivel teórico, puede incluir muchos mas instrumentos de fomento de empleo que las bonificaciones (desgravaciones fiscales, reducciones de impuestos, etc.) aunque precisamente por esto puede actuar como proxy de la importancia real concedida a las bonificaciones como instrumento de las políticas activas del mercado de trabajo.

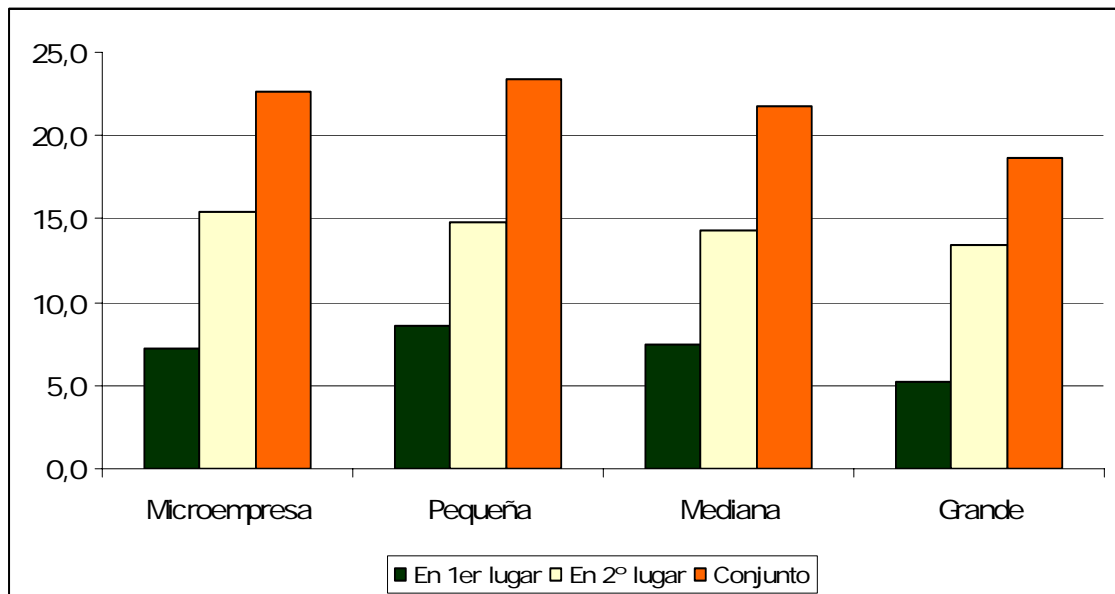
Esta respuesta es señalada como el factor que mas obstaculiza la contratación por poco más del 7% de las empresas en el periodo 2001-2008, aunque es señalada como primer o segundo factor mas importante por un 22,7%, oscilando entre el 24,3% (2001) y el 20,4% (2006). Las empresas señalan este factor como posible obstáculo en el conjunto del periodo por detrás de aspectos como los costes salariales (46,1%), o la incertidumbre ante el futuro económico (42,6%).

Gráfico 17: Proporción de empresas que señalan la insuficiencia de las ayudas y subvenciones del Estado para la contratación como factor que obstaculiza nuevas contrataciones, según se priorice en primer o segundo lugar y para el conjunto de respuestas



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Coyuntura Laboral. Terceros trimestres 2001-2005 y cuartos trimestres 2006-2008. Ministerio de Trabajo e Inmigración

Gráfico 18: Proporción de empresas que señalan la insuficiencia de las ayudas y subvenciones del Estado para la contratación como factor que obstaculiza nuevas contrataciones, según se priorice en primer o segundo lugar y para el conjunto de respuestas y tamaño de empresa



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Coyuntura Laboral. Terceros trimestres 2001-2005 y cuartos trimestres 2006-2008. Ministerio de Trabajo e Inmigración

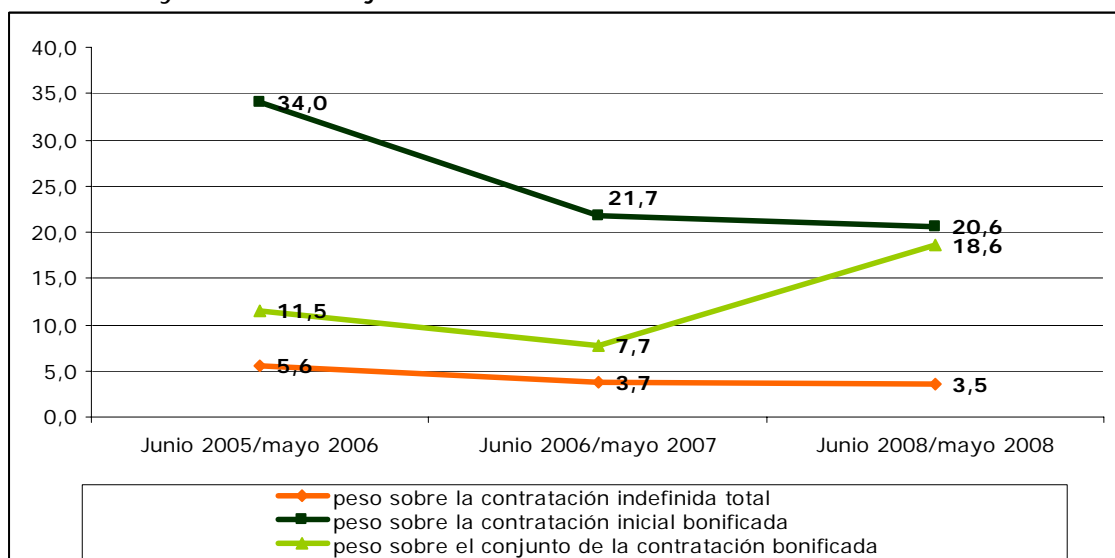
#### 4.3.3 Eficacia de las bonificaciones según colectivo de bonificación.

Aunque a lo largo de los anteriores apartados se ha ido haciendo referencia a los distintos colectivos objeto de bonificación, en éste se realiza una caracterización de los efectos de la reforma sobre cada colectivo objeto de evaluación. A los datos obtenidos a partir del estudio de Toharia, se añaden los proporcionados por la TGSS relativos al stock de contratos bonificados y los recogidos a partir de la encuesta realizada a una muestra de empresas que habían realizado contrataciones bonificadas en 2007.

##### 4.3.3.1 Los mayores de 45 años.

Entre mayo de 2005 y mayo de 2008 se realizaron un total de 256.546 contratos iniciales bonificados a mayores de 45 años. El peso de estos contratos fue decreciente a lo largo del periodo tanto por lo que respecta a la totalidad de contratos indefinidos realizados como en relación con la contratación inicial bonificada. Sin embargo su peso aumenta en 2008 respecto del conjunto de contratos bonificados, básicamente por la caída de las conversiones bonificadas una vez finalizado el Plan Extraordinario de conversión.

Gráfico 19: Evolución del peso de las contrataciones bonificadas a mayores de 45 años sobre la contratación indefinida total, la contratación inicial bonificada y sobre el conjunto de la contratación bonificada



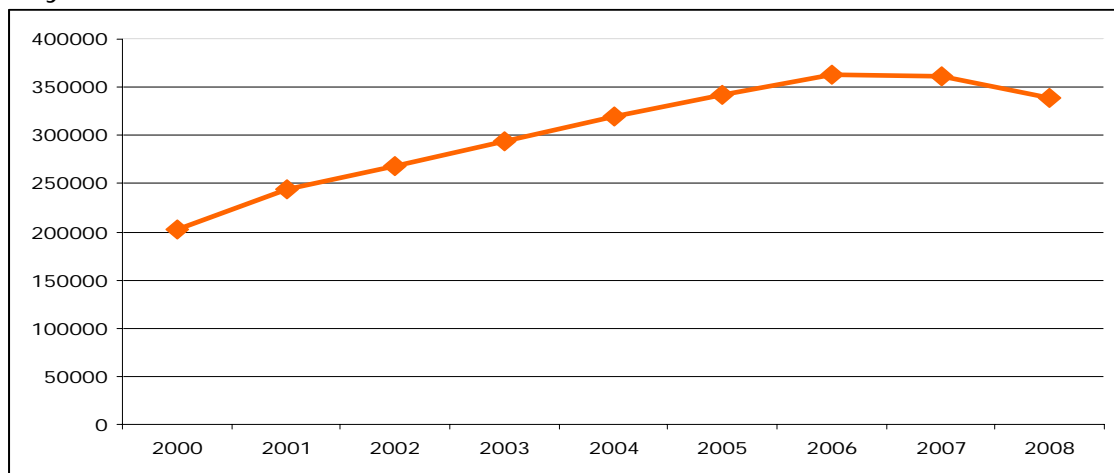
Fuente: elaboración propia a partir de Toharia et al. "El efecto de las bonificaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social para el empleo en la afiliación a la Seguridad Social: un intento de evaluación microeconómica, macroeconómica e institucional" FIPROSS 2007/81

La reforma implicó en este colectivo una reducción de la contratación inicial bonificada a favor de las conversiones bonificadas y en menor medida de las no bonificadas. El año posterior a la reforma se caracteriza por un incremento dentro del colectivo, en torno a 10 puntos porcentuales, de la contratación ordinaria y de las conversiones no bonificadas. En cualquier caso este colectivo es en el que la contratación bonificada tiene un mayor peso.

Entre este tipo de contratos se da una mayor proporción de personas con menores niveles formativos (aunque decrece entre 2005 y 2008), un mayor uso en medianas y pequeñas empresas, en construcción e industria ligera y en ocupaciones de tipo manual. Tienen una mayor probabilidad como se verá mas adelante, de acceso a la situación de estabilidad pero como contrapartida son los que mayor probabilidad tienen de perder el empleo una vez que han accedido a dicha situación.

La evolución del stock de contratos bonificados a 45 años, confirma la tendencia a la baja desde 2006 observada a partir de los datos de contratación.

Gráfico 20: Evolución del stock de contratos bonificados realizados a mayores de 45 años



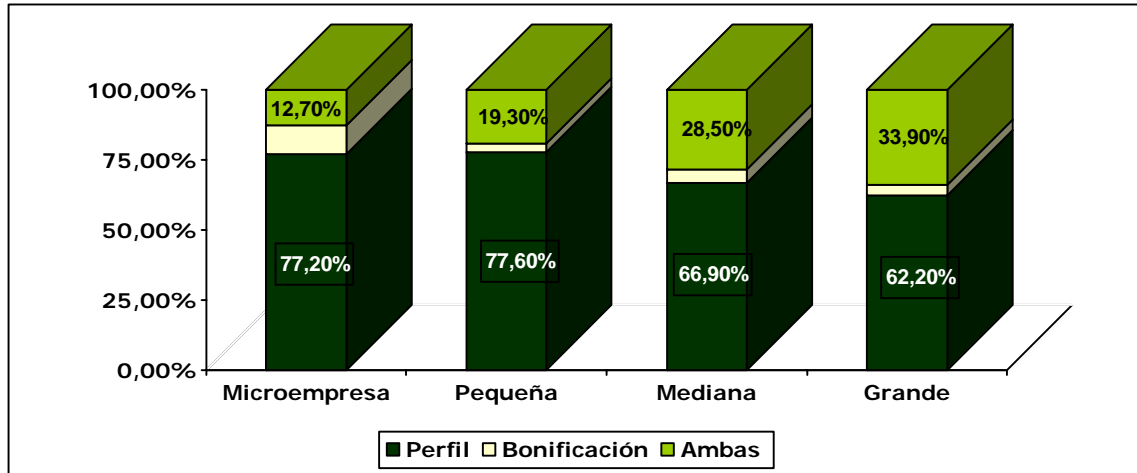
Fuente: elaboración propia a partir de la Tesorería General de la Seguridad Social (Datos registrados a fecha de 30 de septiembre de cada año).

En cuanto al uso de la contratación bonificada en este colectivo entre las empresas encuestadas, un 37,5% contrataron en 2007 a mayores de 45 años acogidos a la política de bonificación. Contratar a parados mayores de 45 años fue menos frecuente en las microempresas y en el sector servicios (frente al sector industria).

En el 50% de estas empresas, la proporción de contratos bonificados realizados a mayores de 45 años sobre el conjunto de la contratación indefinida se situó en el 25%. En más del 67% de los casos solo se contrató a un trabajador. Una de cada 5 contrataciones bonificadas realizadas por las empresas encuestadas correspondió a un desempleado mayor de 45 años<sup>50</sup>. El perfil del candidato fue el factor que determinó la contratación en más de 3 de cada 4 empresas, aunque más de un tercio de las empresas grandes tuvieron en cuenta tanto el perfil como la bonificación.

<sup>50</sup> Para estimar el peso de cada colectivo sobre el conjunto de contrataciones bonificadas por las empresas encuestadas, se ha eliminado un caso correspondiente a una gran empresa del sector servicios que en 2007 había contratado, acogidos a la política de bonificación, a 3500 trabajadores menores de 30 años, con lo que este colectivo hubiese tenido un peso superior al 66%, lo que no se corresponde con la distribución de contratos bonificados según colectivo obtenida a partir de los registros de contratos del SPEE.

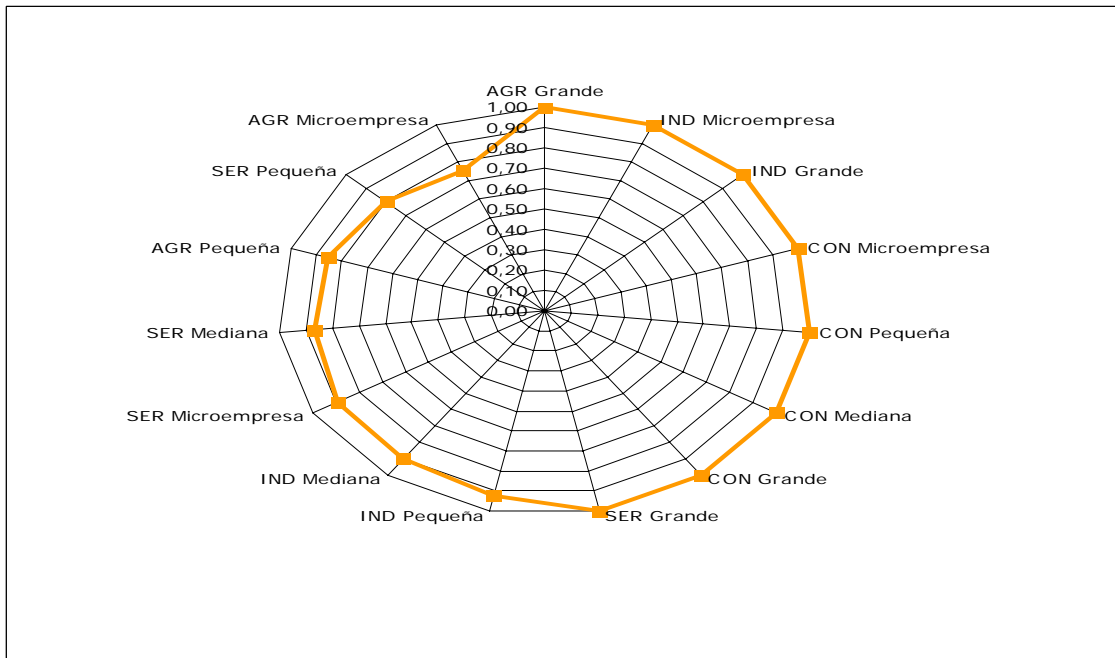
Gráfico 21: Factores que determinaron la contratación de trabajadores mayores de 45 años según tamaño de empresa



Fuente: Elaboración propia, encuesta evaluación 2009.

Un 90% de las empresas hubiesen contratado a estos trabajadores incluso sin existir el incentivo de la bonificación, sin que se aprecien diferencias significativas en función del tamaño de la empresa. Las dos principales razones que arguyen son el perfil del candidato (50,2%) y las necesidades de la empresa (42,5%), siendo citada la importancia de la bonificación tan solo por un 2,5% de las empresas.

Gráfico 22: Proporción de empresas que hubiesen contratado aún no existiendo la bonificación según tamaño de empresa y grandes sector es de actividad



Fuente: Elaboración propia, encuesta evaluación 2009.

En 2008 tres de cada 10 empresas que habían contratado a mayores de 45 años en 2007 volvieron a realizar contrataciones en este colectivo

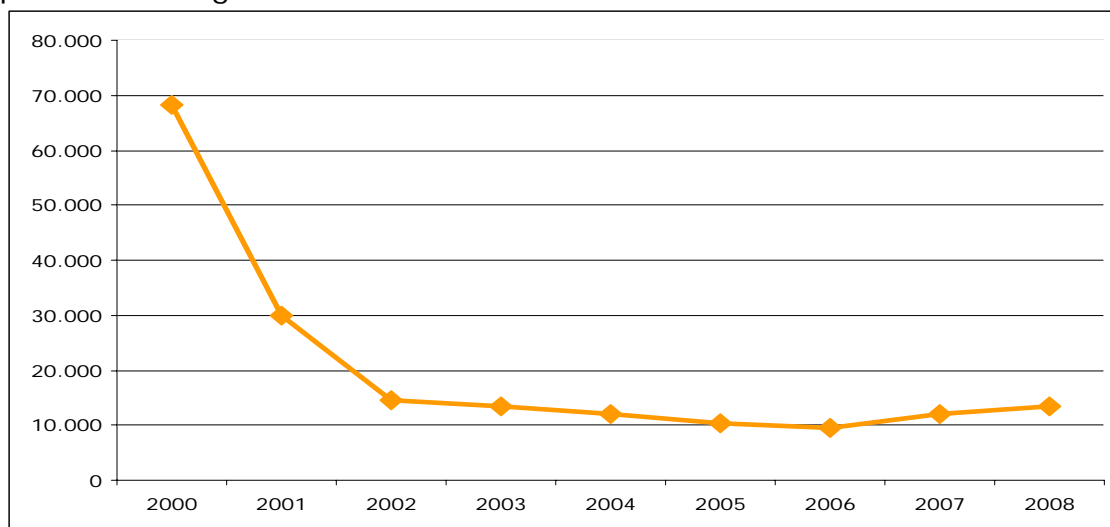
acogiéndose al sistema de bonificaciones. A ellas se añade un 6,3% de las empresas que no los habían contratado en 2007.

#### 4.3.3.2 Los parados de larga duración

En este caso la única información disponible procede de los datos de la TGSS sobre contratos bonificados “vivos” en septiembre de cada uno de los años considerados así como de los obtenidos a partir de la encuesta a empresas.

El siguiente gráfico muestra la escasa entidad de este tipo de contratos, que afectan a aquellas personas que se encuentran en situación de desempleo durante un periodo de tiempo igual o superior a 6 meses, y que evoluciona de manera decreciente a lo largo del periodo de estudio, aunque con un ligero incremento en los años posteriores a la reforma. Esto tiene lógica si tenemos en cuenta que es el colectivo cuya contratación implica una menor compensación económica y además, que a partir de la reforma de 2006 con la reincorporación de los jóvenes varones menores de 30 años, la proporción de desempleados pertenecientes a este colectivo solo susceptibles de bonificación por este concepto oscila entre un 13,5% en 2006 y un 15,7 en 2008.<sup>51</sup>

Gráfico 23: Evolución del stock de contratos bonificados realizados a parados de larga duración



Fuente: elaboración propia a partir de la Tesorería General de la Seguridad Social (Datos registrados a fecha de 30 de septiembre de cada año).

Por lo que respecta a las empresas encuestadas, un 17,5% había contratado en 2007 a parados de larga duración (PLD). Contratar a PLD fue mas frecuente en las grandes empresas y en el sector de la construcción aunque ambas diferencias no son estadísticamente significativas.

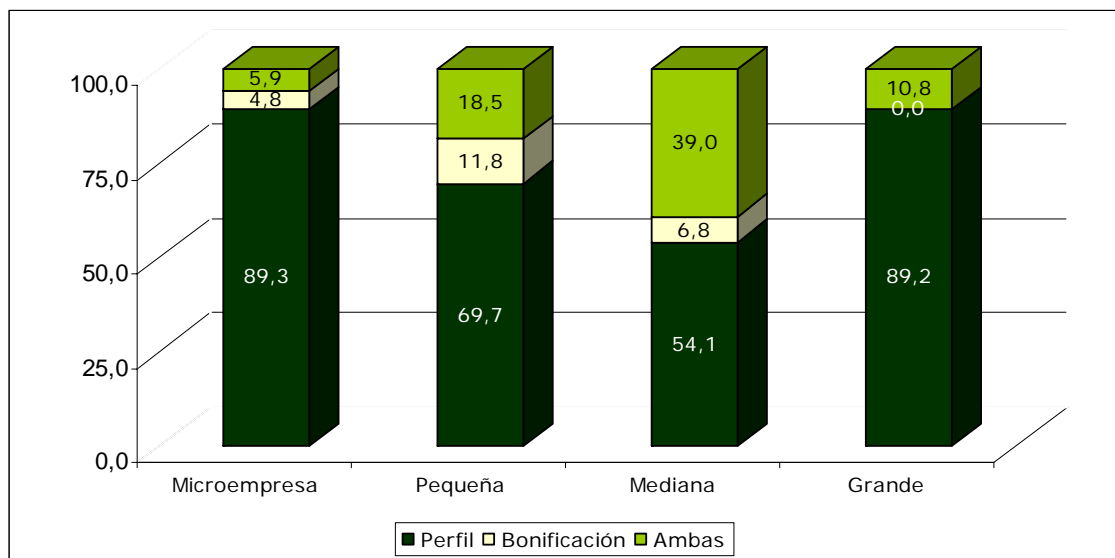
La proporción media de estos contratos sobre el conjunto de contratos indefinidos de las empresas que habían contratado a PLD, se sitúa en torno

<sup>51</sup> EPA, terceros trimestres de 2006, 2007 y 2008.

al 38%, aunque la proporción mediana disminuye hasta un 33%. El promedio de PLD contratados por empresa fue de 1,5, aunque tan solo el 20% de las empresas contrataron a 2 o más de ellos. El peso de los PLD sobre el conjunto de contrataciones bonificadas realizadas por las empresas no alcanzó el 5%.

En un 83% de las empresas lo que decidió la contratación del trabajador fue su adecuación al perfil que demandaban, tan solo en un 6,2% de ellas el factor decisivo fue la bonificación mientras que ambos factores contaron para un 10,7% de las empresas. Contratar por la adecuación del trabajador a las necesidades de las empresas fue mas frecuente en las microempresas mientras que la combinación de ambos factores lo fue en las medianas. Esto último fue también mas frecuente en las empresas del sector agrario.

Gráfico 24: Factores que determinaron la contratación de trabajadores parados de larga duración según tamaño de empresa

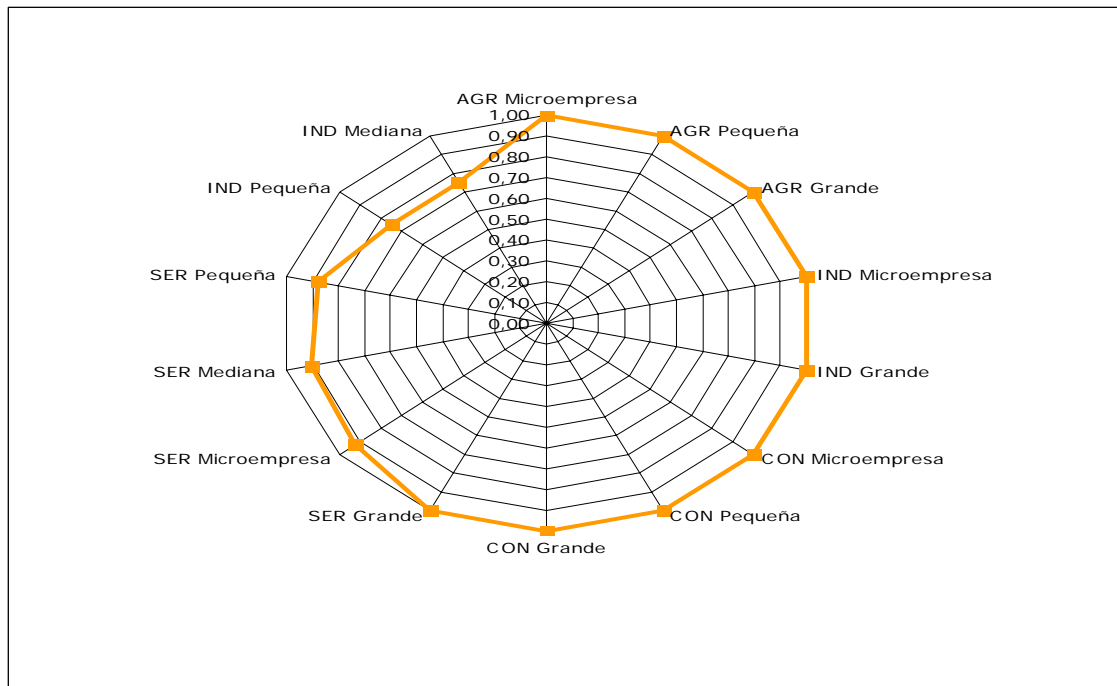


Fuente: Elaboración propia, encuesta evaluación 2009.

Más del 93% de las empresas habrían contratado a estos trabajadores independientemente de la existencia de la bonificación, incrementándose hasta el 100% en el caso de las grandes empresas encuestadas, en el sector agrario y en construcción y casi el 95% en el de las microempresas, sin que las diferencias sean estadísticamente significativas. Nuevamente la adecuación del trabajador al puesto y las necesidades de la empresa justificarían esta decisión. Entre las empresas que no los hubiesen contratado, el factor más frecuente es la importancia de la bonificación (66,4%), aunque un 27% de las empresas indican como razón para no haber contratado la falta de sintonía entre el perfil que buscaban y el desempeño del trabajador.



Gráfico 25: Proporción de empresas que hubiesen contratado aún no existiendo la bonificación según tamaño de empresa y grandes sectores de actividad



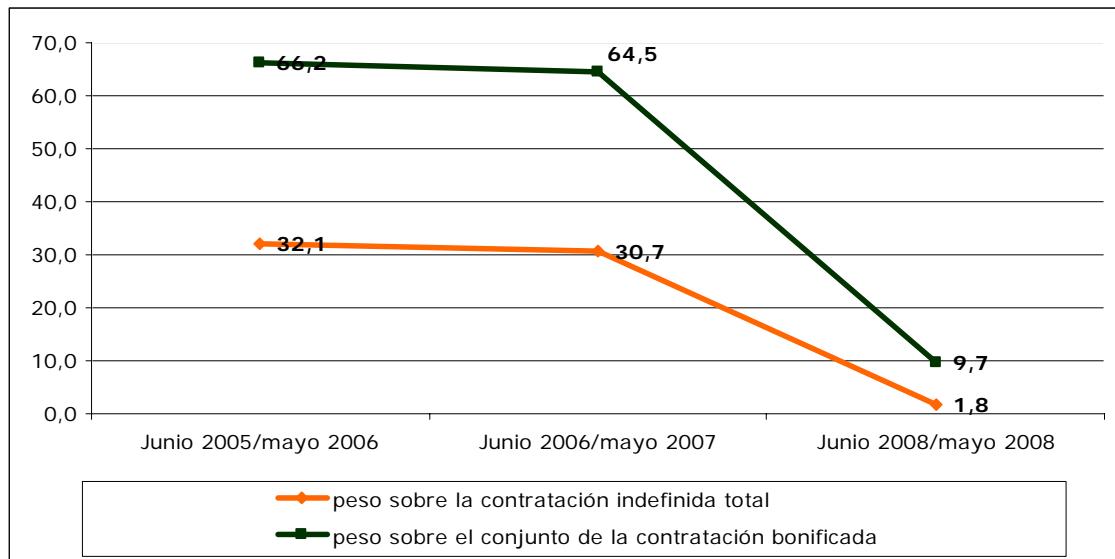
Fuente: Elaboración propia, encuesta evaluación 2009.

En 2008 un 23% de las empresas que habían contratado a PLD en 2007 volvieron a realizar contrataciones en este colectivo acogiéndose al sistema de bonificaciones. A ellas se añade un 5% de las empresas que no los habían contratado en 2007.

#### 4.3.3.3 Las conversiones bonificadas de contratos temporales en indefinidos.

Entre mayo de 2005 y mayo de 2008 se realizaron un total de 1.305.211 conversiones bonificadas. El peso de las conversiones sobre el conjunto de la contratación indefinida se incrementó notablemente como consecuencia de la reforma que habilitó un Plan Extraordinario de conversión hasta 1 de enero de 2007. En el año posterior a la reforma se produjo una drástica reducción de este tipo de contratos como ya se ha indicado en apartados anteriores.

Gráfico 26: Evolución del peso de las conversiones bonificadas sobre la contratación indefinida total y sobre el conjunto de la contratación bonificada



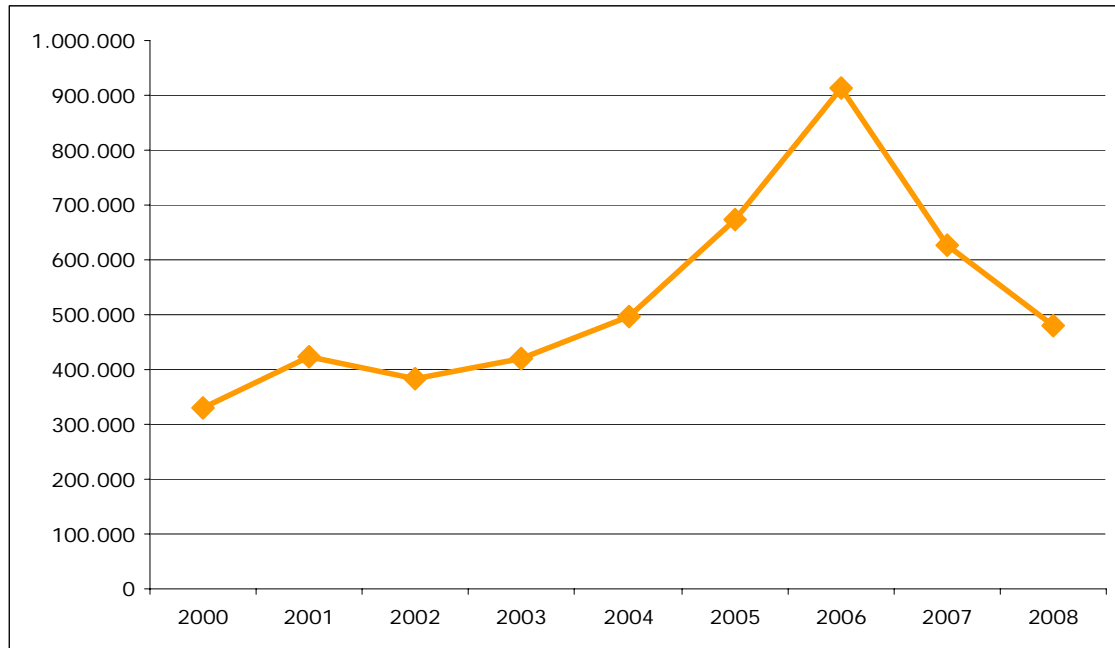
Fuente: elaboración propia a partir de Toharia et al. "El efecto de las bonificaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social para el empleo en la afiliación a la Seguridad Social: un intento de evaluación microeconómica, macroeconómica e institucional" FIPROSS 2007/81

En este tipo de contratos se da una mayor proporción de hombres, de personas con menos de 35 años, con un nivel formativo bajo (aunque a partir de 2008 la limitación de la bonificación a los contratos formativos básicamente implica una mayor presencia de personas con titulación superior), un mayor uso en grandes y medianas empresas, en construcción y construcciones mecánicas y en ocupaciones de tipo técnico (tanto superiores como de apoyo, por la razón apuntada) y administrativos.

Tienen como se verá mas adelante, una mayor probabilidad de acceso a la situación de estabilidad que los contratos indefinidos ordinarios y que el resto de contratos iniciales bonificados (salvo los correspondientes a mayores de 45 años). Igualmente junto a las conversiones no bonificadas son los contratos que mayor probabilidad tienen de permanencia en el empleo una vez alcanzada la situación de estabilidad.

La evolución del stock de conversiones bonificadas, refleja la evolución de la contratación usando esta figura a partir de 2006.

Gráfico 27: Evolución del stock de conversiones bonificadas



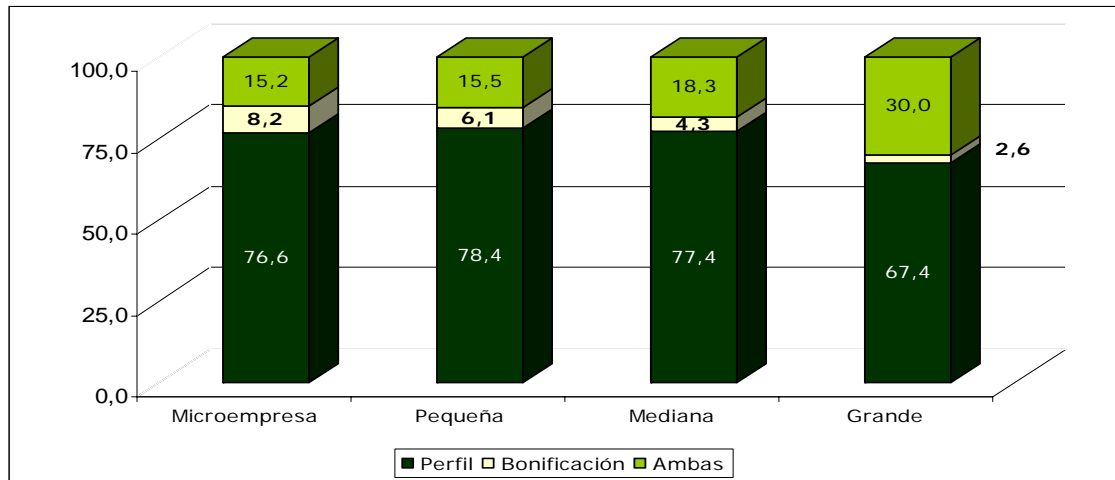
Fuente: elaboración propia a partir de la Tesorería General de la Seguridad Social (Datos registrados a fecha de 30 de septiembre de cada año).

En cuanto a su uso por parte de las empresas encuestadas, en 2007 más del 43% realizó conversiones bonificadas de contratos temporales en indefinidos. Las medianas y grandes empresas realizaron conversiones con mayor frecuencia que las pequeñas y microempresas: un 80,2 y un 82,8% respectivamente. También fue más frecuente en construcción (52,6%) y servicios (43,6%). Solo en el caso de la relación entre frecuencia de uso de la conversión y tamaño de empresa las diferencias son estadísticamente significativas.

Las conversiones bonificadas supusieron en 2007 el 14,3% de la contratación indefinida total de estas empresas, sin embargo sobre la contratación temporal existente, las conversiones alcanzan un 75% (la proporción mediana en este caso es del 60%). El promedio de conversiones realizadas fue de 3,2 aunque un 53% de las empresas solo convirtió 1 contrato temporal. Las conversiones supusieron ese año y entre las empresas encuestadas el 42% del total de contrataciones bonificadas realizadas.

En más del 77% de las empresas el factor decisivo para la contratación fue el perfil del candidato, aunque para un 16% a éste se sumó la bonificación, - en el caso de las grandes empresas, el 30% señala ambos factores-.

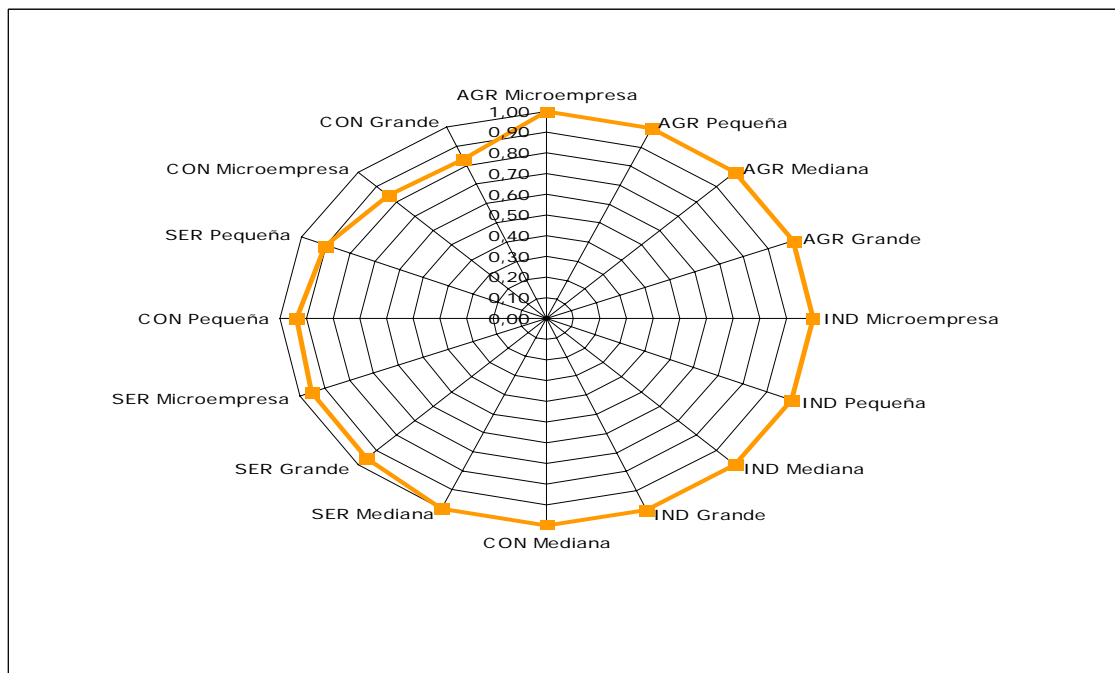
Gráfico 28: Factores que determinaron la conversión bonificada de contratos temporales en indefinidos según tamaño de empresa



Fuente: Elaboración propia, encuesta evaluación 2009.

El 94,1% de estas empresas hubieran realizado estas conversiones aún sin estar bonificadas, aumentando esta proporción al 100% de las empresas encuestadas del sector agrario y de la industria y de las medianas empresas, sin que estas diferencias sean significativas. Como en los casos anteriores la adecuación del perfil del trabajador y las necesidades de la empresa son los factores mayoritariamente aducidos.

Gráfico 29: Proporción de empresas que hubiesen realizado la conversión de contratos temporales aún no existiendo la bonificación según tamaño de empresa y grandes sector es de actividad



Fuente: Elaboración propia, encuesta evaluación 2009.

En 2008 un 15% de las empresas que habían realizado conversiones bonificadas en 2007, volvieron a hacerlas, añadiéndose a ellas un 18,8% de las que no habían utilizado este tipo de contrato.

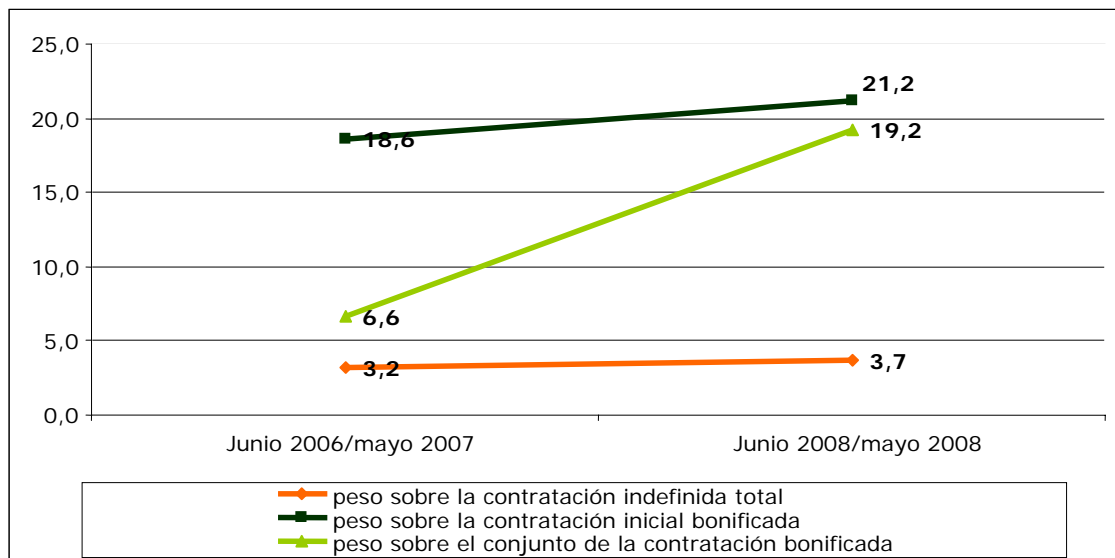
#### 4.3.3.4 Los menores de 30 años.

Los datos disponibles a partir del estudio de Toharia solo permiten analizar la evolución de los contratos bonificados realizados con varones menores de 30 años.

Tampoco es posible obtener la información a partir de los resúmenes estadísticos que publica el SPEE, ya que en la tabla relativa a la información sobre contratos iniciales según colectivo de bonificación y en el caso de las mujeres solo existe una categoría: mujeres desempleadas a partir de 2007 y mujeres desempleadas de 16 a 44 años en años anteriores.

Centrándonos por lo tanto en los varones, entre mayo de 2005 y mayo de 2008 se realizaron un total de 152.371 contratos iniciales bonificados a varones menores de 30 años. Estos contratos bonificados son los únicos que crecen en 2008, a pesar de lo cual un 40% de los contratos indefinidos realizados con este colectivo fueron ordinarios y de que su peso sobre las conversiones no bonificadas se situó por encima del 45%.

Gráfico 30: Evolución del peso de las contrataciones bonificadas en varones menores de 30 años sobre la contratación indefinida total, la contratación inicial bonificada y sobre el conjunto de la contratación bonificada



Fuente: elaboración propia a partir de Toharia 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 microeconómica, macroeconómica e institucional" FIPROSS 2007/81

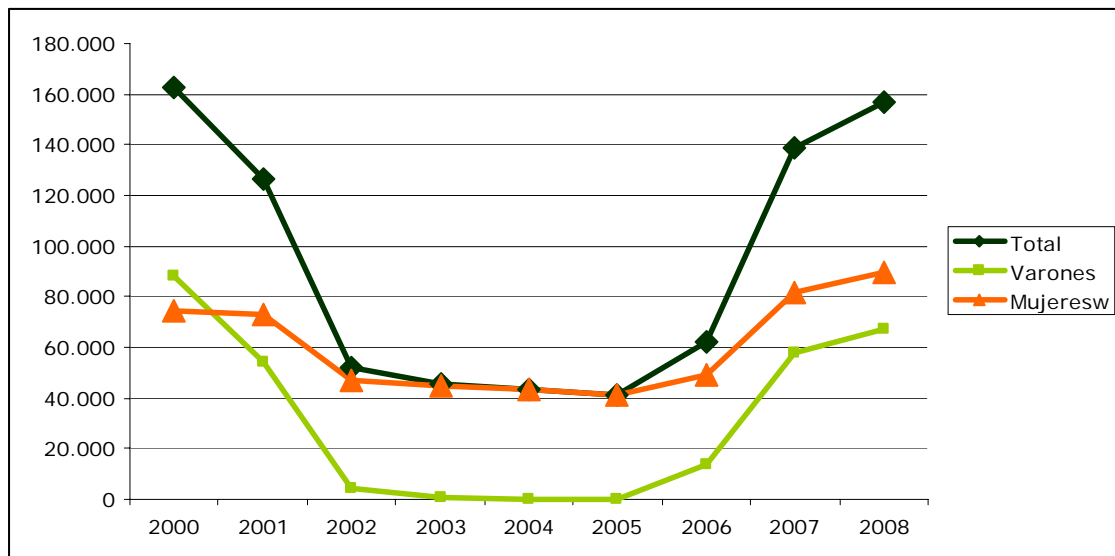
Entre este tipo de contratos se da una mayor presencia de personas con estudios secundarios obligatorios finalizados, un mayor uso en medianas y grandes empresas, en hostelería, construcción y comercio y en ocupaciones

manuales cualificadas y en coherencia con lo anterior, en dependientes de comercio y servicios de restauración. No obstante 1 de cada 5 contratos realizados con este tipo de bonificación lo han sido con ocupaciones cualificadas.

Junto a los contratos bonificados realizados a mujeres son los más inestables y los que mayor probabilidad tienen de perder el empleo una vez que han accedido a dicha situación.

La evolución del stock de contratos bonificados de menores de 30 años, que en este caso si distingue entre hombres y mujeres, muestra la influencia en su evolución de la desaparición y posterior reincorporación de los varones.

Gráfico 31: Evolución del stock de contratos bonificados realizados a menores de 30 años



Fuente: elaboración propia a partir de la Tesorería General de la Seguridad Social (Datos registrados a fecha de 30 de septiembre de cada año).

En cuanto al uso de este tipo de contratación entre las empresas encuestadas, prácticamente un 46% contrató a menores de 30 años en 2007 acogiéndose a la política de bonificación. Las grandes empresas son las que parecen haber hecho un mayor uso de la contratación a este colectivo, un 64% afirma haber realizado este tipo de contratación, frente a las más pequeñas. Lo mismo ocurrió en el sector agrario y servicios sin que estas diferencias sean estadísticamente significativas.

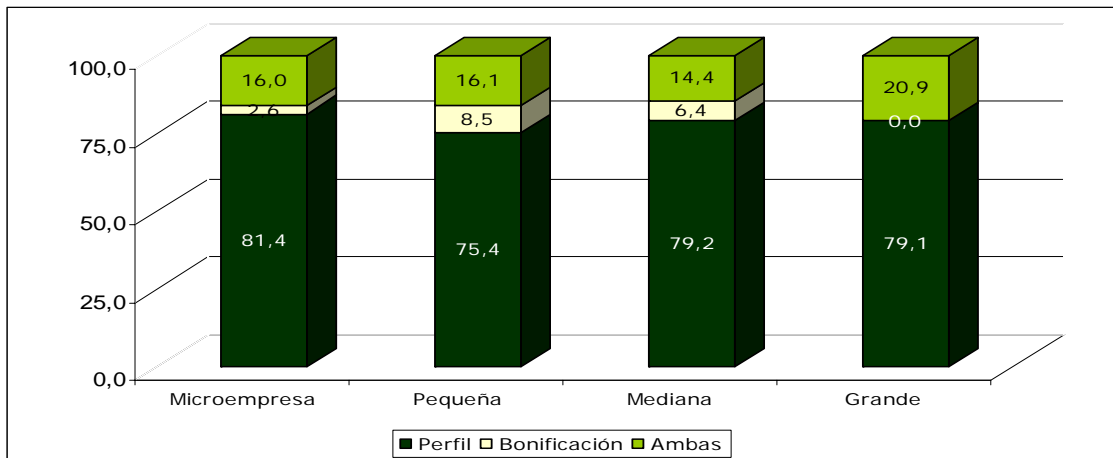
Las contrataciones a menores de 30 años supusieron prácticamente un tercio del total de la contratación bonificada realizada por las empresas encuestadas en 2007<sup>52</sup>. El promedio de trabajadores contratados fue de 2,7<sup>53</sup> aunque un 59% de las empresas efectuaron un solo contrato. Sobre el conjunto de la plantilla de trabajadores indefinidos estas contrataciones supusieron más del 33%, aunque la proporción mediana es del 25%.

<sup>52</sup> Ver nota 45

<sup>53</sup> Ver nota 45

En el 80% de los casos fue el perfil del candidato el que decidió la contratación, siendo considerado este factor junto a la bonificación por un 16% de las empresas. La bonificación fue determinante para un 28% de las empresas del sector agrario, y ambos factores (perfil y bonificación) para un 20% de las empresas de este mismo sector de actividad y un 21% de la construcción. Según tamaño, considerar ambos factores fue mas frecuente en las grandes empresas. En ambos casos las diferencias observadas no son significativas.

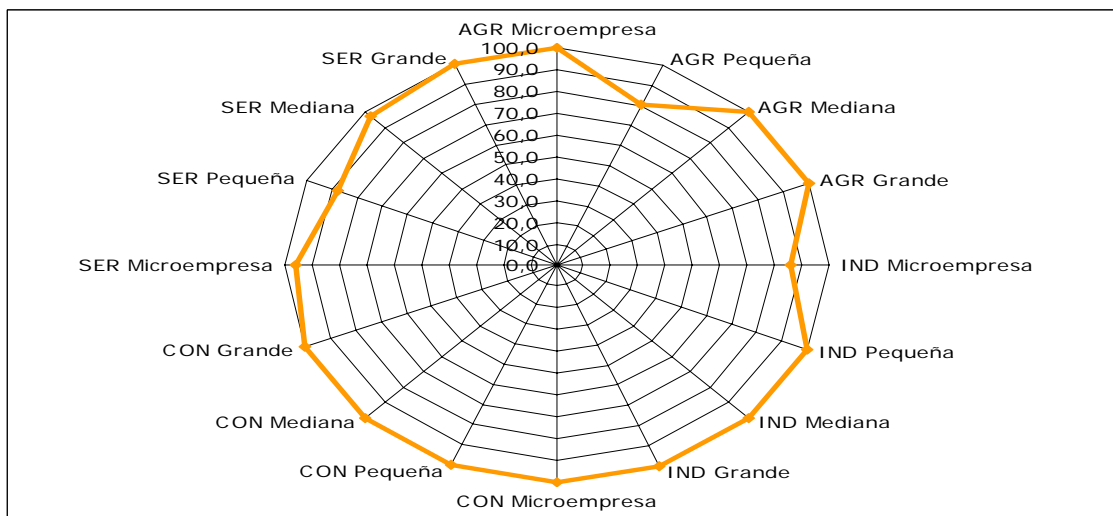
Gráfico 32: Factores que determinaron la contratación de trabajadores menores de 30 años según tamaño de empresa



Fuente: Elaboración propia, encuesta evaluación 2009.

Estas contrataciones se hubieran realizado igualmente por el 95% de las empresas, nuevamente como consecuencia de necesidades de la empresa y de la adecuación del perfil del candidato.

Gráfico 33: Proporción de empresas que hubiesen contratado aún no existiendo la bonificación según tamaño de empresa y grandes sector es de actividad



Fuente: Elaboración propia, encuesta evaluación 2009.

Un 57% de las empresas que en 2007 contrataron a menores de 30 años acogidos a las bonificaciones, volvieron a hacer uso de este tipo de contrato en 2008. A ellas se añade un 21% que en el año precedente no había realizado contrataciones entre este colectivo.

La siguiente tabla muestra un resumen comparativo de las características de la contratación bonificada en los colectivos objeto de evaluación. Los resultados muestran que el efecto peso muerto oscilaría entre el 90 (mayores de 45 años) y el 95% (menores de 30 años) de las contrataciones.

Tabla 17: Resumen del uso de la contratación bonificada según colectivo de bonificación.

	Mayores de 45 años	PLD	Conversiones	Menores de 30 años
Uso de la contratación bonificada según características sociolaborales de los contratados	Menor nivel formativo PYMES Construcción e industria ligera		Nivel formativo bajo aunque a partir de 2008 aumenta el peso de los universitarios Grandes y medianas empresas Construcción y construcciones mecánicas	Graduados en ESO Medianas y grandes empresas Hostelería, construcción y comercio
% empresas encuestadas que han contratado	37,5%	17,5%	43%	46%
Peso mediano sobre el conjunto de los contratos indefinidos de las empresas que los habían contratado en 2007	20%	33%		25%
Peso sobre el total de contratos realizados por las empresas encuestadas	20,1%	5%	42%	32,4%
% de empresas encuestadas que señalan el perfil del candidato como factor determinante de la contratación	76,2%	83,1%	77,1%	79,6%
% de empresas encuestadas que señalan la bonificación como factor determinante de la contratación	7,5%	6,2%	6,9%	4,4%
% de empresas encuestadas que señalan ambos factores como determinantes de la contratación	16,3%	10,7%	16%	16%
Efecto peso muerto: % de empresas encuestadas que hubiesen contratado al trabajador aun sin existir la bonificación	90%	93%	94,1%	95%
% de empresas que volvieron a contratar en 2008 a trabajadores pertenecientes al colectivo	30%	23%	15%	57%
% de empresas que no habían contratado en 2007 a trabajadores del colectivo y si los contrataron en 2008	6,3%	5%	18,8%	21%



#### *4.3.4 La capacidad de las bonificaciones para incentivar la contratación indefinida frente a la contratación temporal*

Los estudios de caso apuntan a un mayor uso de los contratos indefinidos:

- Cuando los convenios colectivos permiten la inclusión de períodos de prueba suficientemente largos (6 meses) para comprobar la valía del trabajador.
- En los puestos de trabajo que se requiere mayor especialización o están asociados a una categoría profesional cualificada.
- En aquellos casos en los que se quiere ofertar un contrato más atractivo para los candidatos que optan al puesto, etc.

Mientras que la utilización de la contratación temporal es más intensiva:

- Cuando la propia actividad del negocio conlleve estacionalidad de la demanda o la realización de una obra o servicio durante un tiempo determinado.
- En aquellas ocupaciones valoradas por los propios candidatos como temporales y no definitivas, pues implican un alto grado de rotación de personal.
- En los negocios o actividades específicas que requieren de un largo proceso de aprendizaje y cierta "vocación" cuyo resultado requiere ser comprobado previamente a un contrato indefinido.

En opinión de las empresas estudiadas, son estos motivos los que impulsan la contratación estable o temporal, y en cualquier caso no es el hecho de recibir una bonificación lo que decanta a los empleadores por la creación de un puesto estable. La bonificación es por lo tanto secundaria.

Aunque en todos los casos de estudio se afirma que la concatenación de contratos temporales no ha formado parte de su política de contratación, también se ha detectado que según la actividad que desarrollen puede darse:

- La aplicación de contratos temporales eventuales o por obra o servicio.
- La utilización de contratos formativos durante períodos más extensos.
- Períodos de prueba más largos en los contratos indefinidos.

En estos casos, y según afirman las empresas analizadas, los objetivos son bien cubrir una necesidad de producción temporal.

### **Naturaleza temporal del trabajo**

La disminución de las tipologías de contratos temporales susceptibles de ser bonificados a partir de la Reforma Laboral del año 2006 no ha afectado a la empresa XX ya que para el desarrollo de sus actividades continuarán contratando de forma temporal con el tradicional contrato para obra o servicio determinado.

La empresa XX señala que la regulación respecto a la temporalidad está revestida de una cierta problemática debido al hecho de que el trabajo en el sector de la construcción es de naturaleza específicamente temporal, es decir, los contratos tienen la duración de la obra en cuestión.

Sin embargo, una obra con una prolongación en el tiempo de 3 años, obliga a convertir de manera automática en indefinidos, a aquellos trabajadores que durante 2 años han estado trabajando de manera temporal.

O bien contar con el tiempo suficiente para valorar adecuadamente el rendimiento del trabajador, según la duración de un ciclo completo del proceso del negocio (que oscila de 6 meses a 1 año, según el caso).

### **Menos temporalidad y períodos de prueba más largos**

En casi todas las CCAA, la empresa XX realiza contratos eventuales, excepto en Madrid donde sí realizan contratos iniciales indefinidos.

Esto es debido a que el período de prueba en esta Comunidad Autónoma para este tipo de contratos es de 6 meses y este tiempo les facilita poder comprobar la valía del trabajador. En estos casos aprovechan la posibilidad de bonificarse si el candidato está incluido en alguno de los colectivos afectados por las bonificaciones a la contratación estable.

En los convenios que no les permiten este período de prueba contratan de forma temporal para suplir este período de prueba. Y si finalmente la persona muestra un buen rendimiento, se le contrata de forma indefinida, aunque no sea bonificable.

A pesar de estas necesidades concretas, en opinión de las empresas estudiadas las medidas recogidas en la normativa existente sobre la contratación temporal han reducido la concatenación de contratos temporales y por ende la tasa de temporalidad en España.

Sin embargo a pesar de que la duración del periodo de prueba parece ser un elemento importante al optar entre contratación indefinida o temporal, solo un 38,3% de las empresas encuestadas indican como medida o iniciativa pública que fomentaría en mayor grado la contratación estable, el aumento del periodo de prueba en los contratos indefinidos, aunque esta proporción varía según el tamaño de las empresas:



Microempresa	68,2%
Pequeña	24,0%
Mediana	6,2%
Grande	1,6%

Por lo que respecta a los costes del despido, como factor que incline la decisión de acogerse a una u otra modalidad de contratación, las empresas integrantes del estudio de casos no lo sitúan como un factor sobre el que basen su política de contratación, si bien puede influir en mayor o menor medida según el tamaño de la empresa y la antigüedad que acumule el trabajador. Por esta razón afirman realizar sus procesos de selección de forma exhaustiva para garantizar resultados y minimizar riesgos. Nuevamente aparece el uso alternativo de contratos indefinidos con períodos de prueba suficientemente largos o de contratos temporales utilizados como “contratos de prueba” (eventuales, obra o servicio o formativos) según las posibilidades que les ofrezca la normativa laboral y los convenios colectivos de aplicación en su sector y ámbito territorial.

Estos aspectos son tenidos en cuenta en todos los estratos, pero sobre todo en las microempresas, pues los posibles costes de despido son para ellas más importantes:

#### **El coste de despido es crítico**

Los costes de despido de un trabajador indefinido no suelen ser asumibles por una empresa tan pequeña como XX S.L. de manera que se opta por establecer un período de prueba lo suficientemente amplio como para poder evaluar las competencias del trabajador y, en su caso, proceder a su despido sin un coste que resultase crítico para la empresa.

A diferencia de aquellas de mayor tamaño, donde estos costes son asumibles:

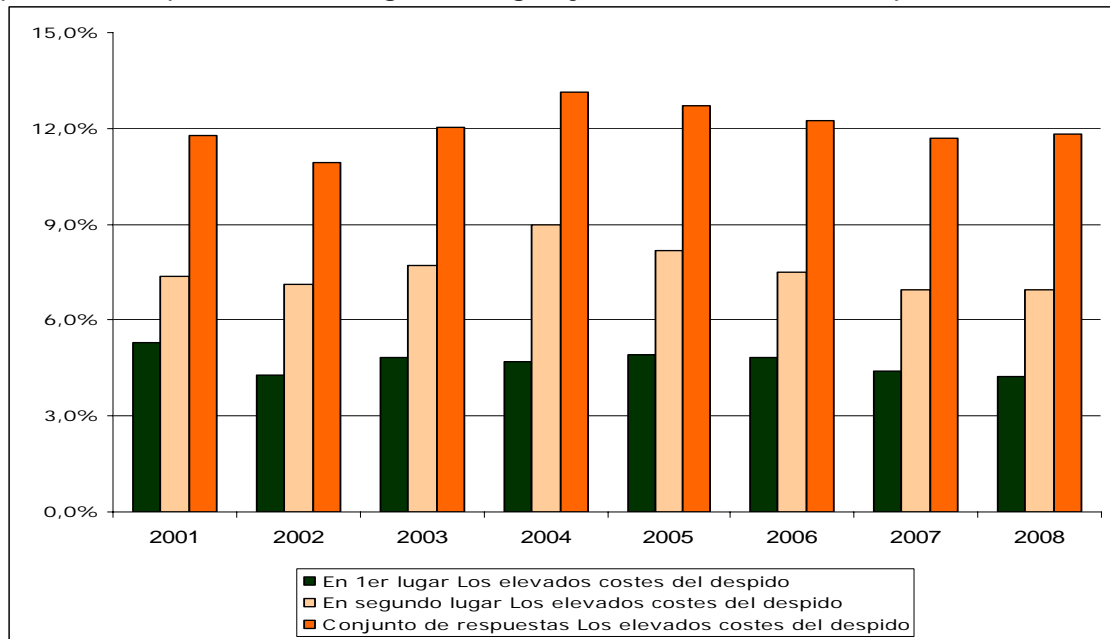
#### **El coste de despido se asume**

En los casos de despido, la empresa toma su decisión al margen de la existencia o no de una bonificación. Como mejor se ilustra la importancia del puesto es con el perfil de reponedor, ya que el 80% del trabajo que se realiza es de cara al público. Además del trato con clientes, también manipulan alimentos; y si no son escrupulosos en estos cometidos, pueden afectar negativamente a la imagen de la empresa. Por este motivo la empresa XX prefiere despedir a un empleado si lo considera oportuno, independientemente de si se trata de un trabajador con contrato bonificado o no, y preservar la buena imagen de la empresa.

Nuevamente, la Encuesta de Coyuntura Laboral, al explorar qué factores obstaculizan las nuevas contrataciones en las empresas contempla como posible factor explicativo “los elevados costes del despido”.

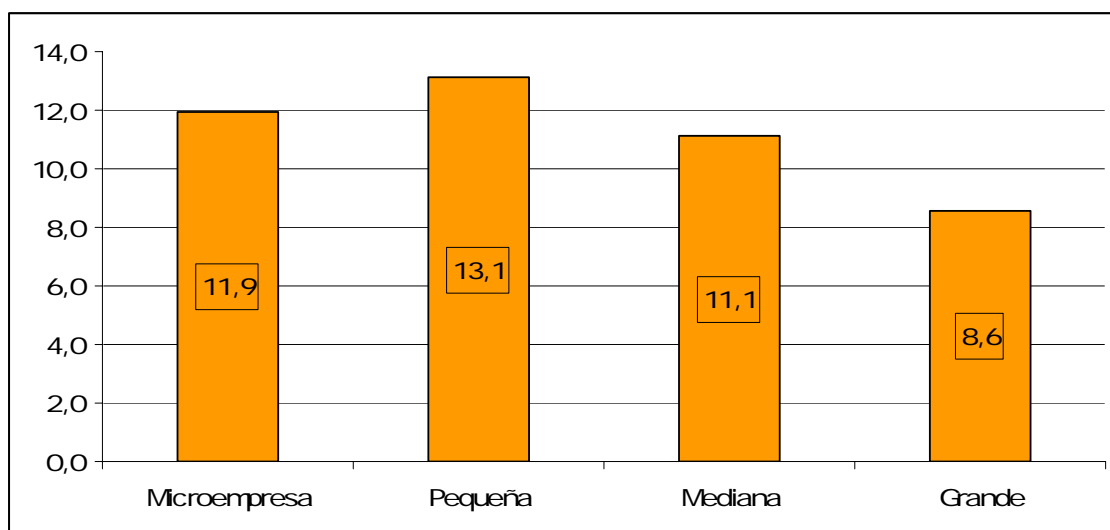
La proporción de empresas que entre 2001 y 2008 señalan este factor como obstáculo a la contratación ha oscilado entre el 10,9% (2002) y el 13,1% (2004), siendo señalado en primer lugar – y en consecuencia considerado mas importante – por un 7,3% de las empresas en el conjunto del periodo. Esta proporción aumenta de forma significativa en el caso de las empresas con menos de 100 trabajadores sin que supere para el conjunto del periodo el 13,1%.

Gráfico 34: Proporción de empresas que señalan los elevados costes del despido como factor que obstaculiza nuevas contrataciones (según se priorice en primer o en segundo lugar y sobre el total de empresas)



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Coyuntura Laboral. Terceros trimestres 2001-2005 y cuartos trimestres 2006-2008. Ministerio de Trabajo e Inmigración

Gráfico 35: Proporción de empresas que señalan los elevados costes del despido como factor que obstaculiza nuevas contrataciones, según tamaño de la empresa



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Coyuntura Laboral. Terceros trimestres 2001-2005 y cuartos trimestres 2006-2008. Ministerio de Trabajo e Inmigración

Las manifestaciones de las empresas estudiadas, confirman los resultados de los análisis realizados en apartados anteriores: por una parte el uso de la contratación indefinida orientado a atraer a aquellos candidatos que consideran más idóneos para sus necesidades de producción y por otra el nulo peso de la bonificación a la hora de decantarse por un contrato indefinido o temporal.

Una cuestión adicional es la utilización del contrato temporal como período de prueba prolongado, lo que se deduce claramente de los motivos alegados para el uso de una modalidad u otra de contratación y lo que a su vez se confirma por el volumen de las conversiones de contratos temporales no bonificadas a partir de 2006 señalada anteriormente.

En cualquier caso las distintas fuentes de información utilizadas apuntan al relativo escaso peso del coste del despido – tradicionalmente principal factor explicativo del mayor uso de la contratación temporal en España- sobre la decisión de contratar indefinidamente, especialmente en las medianas y grandes empresas. Este hecho igualmente apunta a que probablemente los contratos temporales permiten a las empresas, además de constatar la adecuación del trabajador a sus necesidades, obviar los costes indirectos derivados de la tramitación administrativa y judicial en caso de despido de un trabajador con contrato indefinido.

#### ***4.4 Impacto de las bonificaciones sobre el mercado de trabajo***

El estudio de Toharia incorpora un análisis macroeconómico que aborda el impacto del programa de fomento de la contratación indefinida sobre distintas variables del mercado de trabajo<sup>54</sup>.

Las variables utilizadas se relacionan con distintas dimensiones relativas al mercado de trabajo:

- Distribución de la población ocupada por sector de actividad, de la población activa por nivel de estudios, por sexo y por edad.
- Contratos de fomento de la contratación indefinida tanto iniciales como conversiones.
- Otras medidas integrantes de las PAMT: participantes en formación ocupacional, gasto en medidas de apoyo a la creación de empleo y contratos sin incentivo económico o con incentivos indirectos (contratos formativos).
- En el análisis econométrico realizado para estimar los efectos netos del programa se añaden también la tasa de crecimiento de la producción regional así como la tasa de vacantes.

---

<sup>54</sup> Una descripción pormenorizada de la metodología utilizada se incluye en capítulo VI del estudio de Toharia 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 microeconómica, macroeconómica e institucional" FIPROSS 2007/81

Si bien es cierto que el estudio incluye todos los contratos de fomento de la contratación indefinida, tanto iniciales como conversiones y no se centra solo en los contratos bonificados, la proporción de contratos de fomento de empleo entre los colectivos bonificados oscila en el año posterior a la reforma, entre un 89% en el caso de los mayores de 45 años y un 53,4% en de las mujeres. Por lo tanto puede considerarse como una buena proxy del impacto de las bonificaciones sobre el mercado de trabajo ya que los contratos de fomento de empleo se utilizan también para la contratación de trabajadores no integrantes de los colectivos susceptibles de bonificación.

#### *4.4.1 Impacto sobre el empleo*

Los resultados obtenidos a partir del análisis de regresión entre la tasa de ocupación de las distintas CCAA y el número de contratos de fomento muestran una asociación positiva y relativamente alta lo que los autores interpretan en un doble sentido: bien por el hecho de que este tipo de contratos incentivan la creación de empleo o mejoran la estabilidad de los ya empleados, o bien porque las CCAA con mayor tasa de ocupación son las que mayor uso hacen de estos contratos.

Para profundizar en estos resultados realizan un nuevo análisis de regresión pero esta vez utilizando la variación tanto en la tasa de ocupación como en la de contratos. Los resultados indican que no existe relación entre ambas variables.

En cuanto a la estimación de los efectos netos del programa, realizando el análisis tanto sobre la variación en el nivel de empleo como sobre la variación de la tasa de empleo, los resultados obtenidos indican que en ambos casos los coeficientes de regresión son positivos pero no significativos, lo que implica que su efecto sobre ambas variables ha sido nulo. La única de las variables vinculada a medidas relacionadas con las PAMT que presenta coeficientes de regresión significativos es el número de alumnos en programas de formación ocupacional.

#### *4.4.2 Impacto sobre el desempleo.*

Los resultados relativos al efecto del programa sobre la tasa de paro son parecidos. La relación entre los contratos de fomento y las tasas de paro, presenta una asociación negativa y moderada. Sin embargo esta asociación desaparece cuanto se relacionan las variaciones de ambas variables.

Lo mismo ocurre en relación con los efectos netos del programa tanto sobre la variación del nivel como de la tasa de paro: los coeficientes de regresión son negativos (lo que implicaría que un incremento de los contratos supondría una disminución de ambas variables) pero no son significativos y en consecuencia no se puede afirmar que hayan incidido en una reducción del desempleo.

#### *4.4.3 Impacto sobre la transición del desempleo al empleo.*

En este caso el primer análisis de regresión (relación entre el número de contratos de fomento y la proporción de parados que salen de la situación de desempleo) indica que no existe relación en el caso de los contratos iniciales y si, aunque la asociación es baja, en el de las conversiones.

Por lo que respecta a los efectos netos sobre la transición al empleo, los resultados muestran que en relación al nivel de transición, los efectos son positivos en el caso de los contratos con incentivos, y respecto de la tasa de transición, ambos tipos de contrato, incentivados o no, tendrían el mismo efecto aunque su entidad es escasa. Al desagregar entre contratos iniciales y conversiones, sólo los primeros tendrían efecto sobre la tasa de transición. La magnitud del efecto estimado es un incremento de la tasa de transición al empleo de 0,1 puntos porcentuales por cada 1.000 nuevos contratos iniciales de fomento.

Los resultados del análisis de impacto de los contratos de fomento de empleo, fórmula contractual mayoritaria entre los contratos bonificados, indican que no producen ningún efecto en el incremento del empleo ni en la disminución del desempleo.

Por otra parte la magnitud del efecto sobre la tasa de transición al empleo plantea serias objeciones a la eficiencia de este instrumento de fomento de empleo.

#### ***4.5 Sostenibilidad de la política de bonificaciones de cuotas en los colectivos bonificados.***

Para analizar hasta qué punto las bonificaciones generan empleo estable mas allá de su vigencia, nuevamente se ha recurrido al estudio de Toharia. El estudio realiza dos análisis multivariantes que mediante regresión logística, estiman la probabilidad de acceder a una situación de estabilidad y la probabilidad de perder el empleo una vez alcanzada la estabilidad. Igualmente, realiza un análisis de la duración de los episodios de empleo en función del tipo de contratación.

##### *4.5.1 Acceso a la estabilidad en las contrataciones indefinidas bonificadas.*

Los datos del registro de contratos indican que en el periodo mayo de 2005-mayo de 2008, 5.215.356 de personas firmaron algún contrato indefinido. La siguiente tabla muestra las transiciones de estas personas a lo largo del periodo de estudio entre diferentes modalidades contractuales, obtenidas a partir de la misma fuente:

Tabla 18: Transiciones en el empleo de las personas contratadas indefinidamente en el periodo 2005-2008

1 solo contrato indefinido
1 o mas temporales y 1 indefinido
Mas de 1 indefinido, un segundo contrato indefinido, último firmado indefinido
Mas de 1 indefinido, el segundo contrato temporal, último firmado indefinido
Varios contratos, de ellos 1 indefinido, último contrato temporal
Mas de 1 indefinido, un segundo contrato indefinido, último firmado temporal
Mas de 1 indefinido, el segundo tras el último indefinido es temporal, último firmado temporal

Fuente: elaboración propia a partir de Toharia 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 microeconómica, macroeconómica e institucional" FIPROSS 2007/81

El estudio identifica las dos primeras categorías como de estabilidad y las restantes situaciones como de no estabilidad. Los resultados indican que la situación más estable -un solo contrato indefinido a lo largo de todo el periodo- se da en mayor medida cuando el primer contrato es un indefinido ordinario. Un 42,5% de los indefinidos ordinarios a tiempo completo se encuentran en esta situación, frente al 33,10% de los iniciales bonificados o el 30,1% de las conversiones bonificadas. Si la jornada contratada es a tiempo parcial por el contrario los más estables serían los iniciales bonificados, seguidos de los ordinarios y de las conversiones bonificadas: 32,1, 30,3 y 21,9% respectivamente.

La siguiente tabla muestra la proporción de contratos no estables definidos con el criterio señalado anteriormente. Los resultados muestran que los contratos más inestables serían los bonificados realizados a jóvenes varones menores de 30 años y a mujeres. Mientras que por el contrario, los contratos con mayor estabilidad serían las conversiones no bonificadas, seguidas de los iniciales bonificados realizados a mayores de 45 años y las conversiones bonificadas.

Tabla 19: Proporción de contratos no estables según tipo de contrato indefinido

Tipo de contrato	% de contratos no estables
Indefinido ordinario	33,1
Bonificado varones < 30 años	36,2
Bonificados mujeres	39,1
Bonificados > 45 años	27,8
Otros bonificados	34,1
Conversiones bonificadas	31,8
Conversiones no bonificadas	23,6

Fuente Toharia 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 microeconómica, macroeconómica e institucional" FIPROSS 2007/81

Los resultados del análisis de regresión logística confirman estos resultados de carácter descriptivo. Las probabilidades de que las conversiones bonificadas y no bonificadas accedan a una situación de estabilidad son respectivamente, 1,49 y 1,25 veces más elevadas que la probabilidad



correspondiente a los contratos ordinarios. Por el contrario los contratos bonificados de mujeres y de varones menores de 30 años son los que tienen una probabilidad mas baja de acceder a la estabilidad.

Por otra parte la aplicación del análisis de regresión logística al conjunto del periodo (2005-2008) y al periodo anterior a 2007 separadamente, permite estimar el efecto de la reforma sobre la estabilidad de los contratos. Los resultados indican que la reforma no afectó a la estabilidad de los distintos tipos de contrato.

#### 4.5.2 Probabilidad de perder el empleo en las contrataciones indefinidas bonificadas consideradas estables.

En este caso el análisis realizado se centra en cuántos de los contratados considerados estables han perdido, a lo largo del periodo de estudio, su empleo. Para realizar este análisis en el estudio se han enlazado los datos del registro de contratos con el de demandantes de empleo, ambos del SPEE.

Desde un punto de vista descriptivo, los contratos bonificados tomados en conjunto son los que presentan una mayor pérdida de empleo, casi un 17%. Entre ellos, los contratos bonificados realizados a mayores de 45 años, seguidos de otros contratos bonificados, los bonificados a mujeres y a jóvenes varones menores de 30 años, son, por este orden, los que presentan una mayor proporción de personas que han perdido su empleo. Como señalan los autores el hecho de que las conversiones bonificadas presenten una proporción mucho mas baja puede relacionarse con una utilización mas reciente de este tipo de contratos.

Tabla 20: Proporción de contratados considerados estables que pierden su empleo a lo largo del periodo de estudio

Tipo de contrato	% aparecen como demandantes de empleo
Indefinido ordinario	8,7
Bonificado varones < 30 años	12,2
Bonificados mujeres	16,5
Bonificados > 45 años	18,8
Otros bonificados	17,8
Conversiones bonificadas	8,7
Conversiones no bonificadas	7,2

Fuente Toharia 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 microeconómica, macroeconómica e institucional" FIPROSS 2007/81

Los resultados del análisis de regresión logística indican que, una vez eliminada la influencia de otras variables, las categorías con mayor probabilidad de perder el empleo son por este orden, otros contratos bonificados, jóvenes varones menores de 30 años, mayores de 45 años y mujeres. Las conversiones tanto bonificadas como no bonificadas tienen una probabilidad menor de perder el empleo que los contratos indefinidos ordinarios.

#### 4.5.3 La duración de los episodios de empleo.

El análisis de la duración de los episodios de empleo de las distintas modalidades de contratación indefinida se realiza en el estudio de Toharia a partir de la MCVL. Este análisis se aborda desde dos perspectivas: la probabilidad de permanecer en el empleo a finales del mismo año en el que se realiza el contrato y al final del periodo de observación que es el año 2007 y la duración de los episodios de empleo.

##### 4.5.3.1 Probabilidad de permanencia en el empleo

Las probabilidades brutas de permanecer en el empleo al final del año en que se realiza el contrato evolucionan de manera negativa en general. Son significativamente más elevadas para las conversiones bonificadas y no bonificadas y muy similares entre los contratos ordinarios y los indefinidos bonificados, salvo para los celebrados en 2007 en los que la probabilidad de permanencia es muy inferior. Los contratos que presentan un descenso más brusco en su probabilidad de permanencia son las conversiones bonificadas: entre 2004 y 2007 esta probabilidad disminuye en 16,5 puntos porcentuales, seguidas de los indefinidos bonificados. Si se analiza la probabilidad bruta de permanencia a finales de 2007, la situación es similar.

Tabla 21: Probabilidades brutas de permanecer en el empleo a finales del año en que se realiza el contrato y a finales de 2007, según tipo de contrato y año de contratación

Año inicio	Probabilidad Bruta de permanecer en el empleo a finales del año en que se realiza el contrato				Probabilidad Bruta de permanecer en el empleo a finales de 2007			
	indefinidos ordinarios	bonificados	Conversiones bonificadas	conversiones no bonificadas	indefinidos ordinarios	bonificados	Conversiones bonificadas	conversiones no bonificadas
2004	77,2	76,7	98,3	91,2	34,2	29,8	46,4	38,5
2005	77,2	76,8	98,6	91,8	41,4	39,3	57,4	46,6
2006	75,8	74,1	91,0	96,1	52,1	45,8	64,1	72,6
2007	73,4	65,4	81,8	90,1	73,4	65,4	81,8	90,1

Fuente Toharia 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 microeconómica, macroeconómica e institucional" FIPROSS 2007/81

Una cuestión a resaltar es la proporción de contratos bonificados que según estos datos finalizarían antes del término del periodo de bonificación con la consiguiente obligación del empresario de reintegrar las cantidades deducidas de la cuota por contingencias comunes. Una primera cautela, como señala el estudio, al valorar estos datos es que no tienen en cuenta las diferentes razones de salida del puesto de trabajo y tampoco la influencia de otro tipo de variables relacionadas con los individuos y las características de su ocupación.

Por lo que respecta a las razones que motivan una finalización temprana del contrato, la siguiente tabla muestra la proporción de las salidas que se debieron en cada año a causas ajenas a la voluntad del trabajador. Los contratos que presentan una proporción más elevada son los iniciales bonificados. Este hecho refuerza lo señalado en apartados anteriores en

relación con el peso dado a la bonificación por las empresas a la hora de contratar o prescindir de un trabajador.

Tabla 22: Proporción de bajas involuntarias sobre el conjunto de salidas producidas antes de finales de 2007 según tipo de contrato y año de contratación.

Año inicio	Proporción de bajas involuntarias sobre el total de salidas del empleo			
	indefinidos ordinarios	bonificados	conversiones bonificadas	conversiones no bonificadas
2004	44,1	41,9	52	51,3
2005	41,9	48,5	36,1	38,4
2006	40,5	44,9	39,0	38,0
2007	41,9	46,7	41,4	41,5

Fuente Toharia 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 microeconómica, macroeconómica e institucional" FIPROSS 2007/81

El estudio de Toharia para eliminar la influencia de variables relacionadas con el individuo o su puesto de trabajo en la probabilidad de permanencia, realiza un análisis de regresión logística.

Los resultados indican que la probabilidad de permanecer en el empleo al finalizar el año en el que se realiza el contrato es mas elevada en las conversiones especialmente en las bonificadas y menor en los contratos iniciales bonificados. Igualmente esta probabilidad disminuye al aumentar el año en el que se realiza el contrato. Sin embargo, como señala el estudio *"esta probabilidad no se mantiene cuando se analiza la probabilidad de seguir vivo al final del periodo, en este caso resulta mayor para los contratos ordinarios"*. De la misma forma la probabilidad de mantenerse al final del periodo es menor para los contratos realizados en 2006 y 2007 respecto de los realizados en 2004 y 2005.

#### 4.5.3.2 Evolución de la duración de los contratos indefinidos bonificados

El primero de los análisis, un análisis de supervivencia, que se realizan en el estudio de Toharia muestra una mayor duración en el caso de las conversiones bonificadas acogidas a un contrato con mayor indemnización por despido (45 días), aunque como se señala por los autores la propia bonificación actúa como un factor que permite una mayor duración como consecuencia de la ampliación del periodo de bonificación en 2006.

Por detrás de las conversiones, bonificadas o no, aparecen por este orden, los contratos iniciales bonificados de 45 días que se sitúan por encima de los ordinarios acogidos al menor despido (33 días). No obstante al finalizar el periodo de estudio los ordinarios de 45 días aparecen con un mayor índice de supervivencia por encima de los bonificados. Como señalan los autores la cuantía de la indemnización por despido parece ser relevante para los perfiles de supervivencia.

El segundo de los análisis, una regresión de Cox, muestra que cuando el análisis se centra exclusivamente en la tipología de contrato sin tener en

cuenta otras variables explicativas, los contratos más estables, teniendo como categoría de referencia los ordinarios de 45 días, son las conversiones bonificadas de 33, seguidas de las conversiones no bonificadas. Los más inestables serían los ordinarios e iniciales bonificados de 33 días. Cuando se introducen variables de control, el perfil es muy similar, aunque aumenta la inestabilidad de los bonificados iniciales de 45 días.

#### ***4.6 Medidas de fomento de empleo implementadas en diferentes países tras la recesión.***

La Decisión del Consejo Europeo de 15 de junio de 2008<sup>55</sup>, relativa a las Orientaciones para las políticas de Empleo de los Estados miembros, establecía la necesidad de continuar realizando esfuerzos en los siguientes aspectos prioritarios:

- atraer a más personas para que se incorporen y permanezcan en el mercado de trabajo, incrementar la oferta de mano de obra y modernizar los sistemas de protección social,
- mejorar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas, y
- aumentar la inversión en capital humano mediante la mejora de la educación y las cualificaciones.

Los distintos países de la UE han implementado medidas de acuerdo con los criterios acordados en la UE, teniendo en cuenta el nuevo escenario económico provocado por la crisis financiera desatada a lo largo del año 2008.

Por otra parte, la cumbre sobre el Empleo en Europa, celebrada en Praga el 7 de mayo de 2009 ha establecido una serie de criterios a los que deberían responder las políticas nacionales de apoyo al empleo, estableciendo como principio que *“Nuestra estrategia debe basarse en un diálogo social sólido, la actuación conjunta y la creación de sinergias entre políticas sociales y económicas”*.

Todos los países pusieron de relieve que: *“la actuación futura en materia de empleo debe seguir una serie de principios y aspirar a mantener el empleo y a crear puestos de trabajo, aumentar el acceso al empleo en especial a los jóvenes y mejorar las cualificaciones, dar respuesta a las necesidades del mercado laboral y promover la movilidad”*. Para ello se sugieren diez acciones concretas, dirigidas tanto a los desafíos a corto como a largo plazo, que deberían ejecutarse a escala nacional y europea en asociación con los interlocutores sociales:

---

<sup>55</sup> 2008/618/CE

1. **Mantener a tantas personas como sea posible en situación de empleo**, mediante el ajuste temporal de las horas de trabajo en combinación con formación orientada al reciclaje con apoyo de fondos públicos (entre ellos el Fondo Social Europeo).
2. **Fomentar el espíritu empresarial y la creación de empleo**, por ejemplo bajando los costes no salariales de la mano de obra y la flexiguridad.
3. **Mejorar la eficiencia de los servicios nacionales de empleo** ofreciendo asesoramiento, formación y búsqueda de trabajo de manera intensiva en las primeras semanas de desempleo, especialmente para los jóvenes desempleados.
4. **Aumentar perceptiblemente el número de cursos de formación de alta calidad** para finales de 2009.
5. **Promover unos mercados laborales más inclusivos** garantizando incentivos laborales, unas políticas activas y efectivas para el mercado laboral y la modernización de los sistemas de protección social, lo cual conduce también a una mejor integración de los grupos desfavorecidos, entre ellos los discapacitados, los trabajadores poco cualificados y los inmigrantes.
6. **Aumentar las cualificaciones a todos los niveles mediante la formación continua**, en especial proporcionando las cualificaciones necesarias para encontrar trabajo a todos los que abandonan prematuramente los estudios.
7. **Utilizar la movilidad laboral para que casen la oferta y la demanda de mano de obra** produciendo los mejores resultados.
8. **Identificar las oportunidades de trabajo y las cualificaciones requeridas**, y mejorar la previsión de las cualificaciones para tener derecho a las ofertas de formación.
9. **Ayudar a los desempleados y a los jóvenes a crear sus propios negocios**, por ejemplo ofreciendo formación de apoyo empresarial y capital inicial, o disminuyendo o suprimiendo a las empresas de nueva creación el pago de impuestos.
10. **Anticipar y gestionar la reestructuración a través del aprendizaje mutuo y el intercambio de buenas prácticas.**

En junio de 2009 la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo ha publicado un informe<sup>56</sup> que revisa las distintas medidas adoptadas por los Estados Miembros y Noruega, resaltando aquellas que considera buenas prácticas que podrían ser aplicables en otros Estados Miembros.

El informe agrupa las diferentes medidas en tres grandes grupos según los objetivos que persiguen: mantenimiento del empleo, creación de empleo y políticas pasivas dirigidas a desempleados. Aunque en el Anexo V se incluye una síntesis del documento, se describen a continuación iniciativas concretas cuya adaptabilidad al caso español podría resultar interesante evaluar.

Dentro del grupo de medidas orientadas al mantenimiento del empleo a través de medidas de apoyo a la formación mientras los trabajadores siguen empleados, una medida interesante es la reforma de la normativa relativa a

---

<sup>56</sup> Tackling the recession: Employment-related public initiatives in the EU Member States and Norway. European Foundation for the Improvement of living and working conditions.

los permisos no retribuidos para formación para el empleo que ha realizado Austria. Si la empresa y el trabajador están de acuerdo en la concesión de la licencia sin que se extinga la relación laboral y durante un periodo máximo de 18 meses, el trabajador recibe una subvención equivalente a la prestación por desempleo que le hubiese correspondido en el supuesto de que hubiese sido despedido. La empresa asume el coste de la formación pero recibe una subvención de entre el 25 y el 50% del coste total hasta un determinado límite.

Otra experiencia interesante dentro de este grupo y que se relaciona con la materia objeto de evaluación, es la realizada por Alemania que ha reducido durante los años 2009 y 2010 las cotizaciones empresariales por desempleo, que alcanza el 50% cuando se trate de empleos acogidos a medidas de reducción de la jornada.

Dentro de las medidas orientadas a la generación de empleo o a mejorar la empleabilidad y en el grupo concreto de las que incentivan nuevas contrataciones en las empresas mediante la reducción de costes no salariales, Francia ha adoptado una medida temporal que consiste en una reducción de cotizaciones durante el año 2009 para las microempresas que contraten nuevos trabajadores y Portugal aplica durante 24 meses una exención total del pago de cotizaciones sociales a las micro y pequeñas empresas que empleen a nuevos trabajadores con contrato indefinido.

Por lo que respecta a las medidas orientadas a la formación para el empleo, una medida que puede ser relevante en España porque está destinada específicamente a desempleados de la construcción, es la iniciativa irlandesa, que en la práctica actúa como una reestructuración del sector a través del reciclaje de estos trabajadores y que consiste en proporcionar a miles de desempleados de la construcción capacitación en la instalación de tecnologías verdes en hogares y empresas, o para llevar a cabo verificaciones del cumplimiento de los criterios de eficiencia energética. Igualmente han diseñado un programa de formación para los aprendices de este mismo sector, que consiste en un sistema de rotación para el aprendizaje de diversos oficios relacionados con la construcción, subvencionándose parte de los costes derivados para la empresa.

Otra experiencia que puede resultar de interés es el establecimiento de ayudas suplementarias a los subsidios de desempleo condicionada a la asistencia a cursos de formación. Francia por ejemplo, ha aplicado este tipo de medida subvencionando durante un año el 80% de los ingresos brutos que percibían los desempleados antes de ser despedidos, a cambio de la realización de formación profesional o de prácticas en las empresas. Igualmente se está considerando proporcionar una subvención de 1000 euros a los menores de 26 años que participen en programas de formación y empleo si acceden a un contrato de estas características en micro y pequeñas empresas.

Uno de los aspectos a resaltar en este conjunto de iniciativas, es la combinación de distintas medidas de fomento de empleo focalizadas en objetivos concretos, y además dirigidas a colectivos, sectores de actividad y tipos de empresa específicos. Se trata en definitiva, de medidas diseñadas

para fomentar la complementariedad de las distintas iniciativas, haciéndolas mas sinérgicas, y en consecuencia mas eficaces.

Según el informe, la experiencia adquirida en situaciones de recesión previas indica que las medidas que se adopten pueden tener una influencia significativa sobre el crecimiento a largo plazo. Igualmente incluye un conjunto de recomendaciones elaboradas por expertos de la OIT:

- Poner el énfasis en políticas favorecedoras del crecimiento como educación, innovación y sostenibilidad.
- Las PAMT deberían tener un carácter temporal, afectar al conjunto de sectores económicos y centrarse en el mantenimiento del empleo. Las medidas de reducción de la jornada de trabajo, acuerdos para el reparto del empleo o jornadas flexibles se citan como ejemplo de buenas prácticas.
- El apoyo a las grandes empresas de sectores tradicionales debería condicionarse a su reestructuración.
- Líneas de financiación específicas para empresas nuevas e innovadoras y para las PYME.

Finalmente se propone un abordaje integral, con paquetes de medidas integradas que se complementen y actúen de manera sinérgica.

## 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A partir del análisis realizado de la política de bonificación de cuotas de la Seguridad Social se han extraído un conjunto de conclusiones y a partir de éstas, de recomendaciones cuyo objetivo es contribuir a la mejora de este instrumento de fomento del empleo estable.

Las conclusiones y recomendaciones se han ordenado en función de los objetivos que perseguía la evaluación, enumerados en la introducción del presente informe. De manera resumida, la evaluación se ha centrado en valorar la pertinencia de la política de bonificaciones tal y como está diseñada en el contexto actual del mercado de trabajo. En segundo término se ha valorado si el diseño dado a la política de bonificaciones tras la reforma de 2006 es coherente con los objetivos pretendidos y finalmente se ha valorado la eficacia general de la política sobre los cuatro colectivos objetivo.

### *Sobre la pertinencia de la política de bonificaciones en la coyuntura actual del mercado de trabajo*

La política de incentivos económicos a la contratación de trabajadores en el sector privado forma parte del conjunto de políticas activas del mercado de trabajo. Estas políticas constituyen uno de los instrumentos de intervención pública esenciales para resolver los principales problemas de los mercados de trabajo de los países desarrollados.

En el caso particular de España, la política de incentivos a la contratación, a través de la bonificación de las cotizaciones sociales, se inscribe en el cambio de las políticas de empleo experimentado a finales de los años noventa, que pretendían responder a los problemas que, de forma persistente, han caracterizado a nuestro mercado de trabajo: una insuficiente capacidad de generación de empleo y su correlato un alto nivel de desempleo, y una elevada tasa de temporalidad y, como consecuencia de esto último, la existencia de un mercado de trabajo fuertemente segmentado.

Desde 1997 los diferentes acuerdos sociales y las reformas consiguientes, han incluido la bonificación de cotizaciones como un instrumento orientado a un objetivo claro: favorecer la contratación estable entre los colectivos con mayores dificultades de acceso al empleo.

La reforma de 2006 realizada en un contexto de generación de empleo y de tendencia decreciente de la tasa de desempleo (aunque los menores de 25 años seguían afectados por unos elevados niveles de paro), ante la escasa eficacia de las intervenciones realizadas en etapas anteriores para resolver el problema de la temporalidad, reorienta la política de bonificaciones, en un intento por corregir los efectos no deseados inducidos por el diseño de la intervención en etapas anteriores, simplificando en paralelo su gestión. Se sustituye el porcentaje de bonificación por una cuantía a tanto alzado, se amplía el período de duración de las bonificaciones, se reordenan los colectivos objeto de bonificación, y se aprueba un Plan Extraordinario de conversión de empleo temporal en empleo indefinido.



Sin embargo, la recesión iniciada en 2008, provoca un cambio radical en el panorama del mercado de trabajo en España. Apenas dos años después de la reforma el problema ya no es la temporalidad, es la destrucción de empleo y en consecuencia un incremento equivalente de los niveles de desempleo. Aunque inicialmente, esta pérdida de empleos ha afectado fundamentalmente al empleo temporal, es probable que la prolongación de la situación de recesión afecte al empleo indefinido. De hecho en 2008 la situación es en términos generales, de mantenimiento aunque en algunos sectores (construcción, comercio y hostelería e intermediación financiera, seguros, servicios inmobiliarios y servicios profesionales) la pérdida de empleos indefinidos en 2008 se sitúa, en cada uno de ellos, por encima de 100.000.

Esta transformación radical de la naturaleza de los problemas que actualmente afectan al mercado de trabajo en España, haría cuestionable desde el punto de vista del criterio de pertinencia, el sentido de la política de bonificaciones con su orientación actual, como se ha señalado, básicamente la generación de empleo estable.

#### Recomendación Primera

Debería abordarse un rediseño de la política de bonificaciones para lograr que constituya un instrumento pertinente para afrontar los problemas que plantea el empleo en la coyuntura actual.

Este rediseño debería tener presente que los dos grandes retos a los que deben dar respuesta las PAMT en España son la prevención de la pérdida de más puestos de trabajo e impulsar la generación de empleo.

Para ello sería conveniente abordar una evaluación de necesidades, a partir de un buen diagnóstico de los problemas actuales del mercado de trabajo, que además tenga en cuenta los cambios estructurales que pretenden introducirse en la economía española, lo que permitiría identificar cuáles van a ser los retos del mercado de trabajo a corto, medio y largo plazo y en consecuencia qué instrumentos de intervención pública son los más adecuados y qué orientación ha de dárseles para ser más efectivos.

#### *Sobre los efectos del cambio de diseño realizado en 2006 sobre la eficacia de la política de bonificaciones*

Por lo que respecta a las modificaciones introducidas en el diseño de la política, el cambio de la forma de cálculo parece haber tenido un efecto neutro en lo que a las cuantías se refiere. A partir del análisis realizado con datos de la encuesta trimestral de costes laborales, y sobre costes promedio, el nuevo sistema sería más beneficioso para las empresas en la contratación indefinida de mujeres y parados de larga duración, y por el contrario menos beneficioso en la contratación de mayores de 45 años, aunque las diferencias son pequeñas, sin que su peso en términos relativos alcance el 1% sobre el coste laboral total.

Desde la perspectiva de las empresas analizadas existen posiciones divergentes: desde las que consideran que el cambio de porcentaje a módulo ha supuesto una minoración de la cuantía de la bonificación que no se compensa por la ampliación del periodo de bonificación, hasta las que consideran que la pérdida de valor económico de la bonificación se compensa por su mayor duración. Por otra parte, aunque en opinión de estas empresas los cambios introducidos en el diseño de la política no han contribuido a aumentar su uso, si valoran positivamente la simplificación en la gestión que supone el establecimiento de un módulo frente al sistema de porcentajes.

Por lo que respecta a la corrección de efectos no deseados introducidos por el sistema anterior, -básicamente el hecho de que la aplicación de un porcentaje sobre la base de cotización incrementaría la cuantía de la subvención en la contratación de trabajadores de niveles salariales más elevados y con menos problemas de empleabilidad-, a partir del análisis de probabilidades de acceso a la contratación bonificada se evidencia que esta probabilidad es mayor entre los colectivos tradicionalmente identificados como de menor empleabilidad: mujeres, mayores de 45 años y con niveles formativos mas bajos. Por ocupaciones, la probabilidad de acceso a este tipo de contratos aumenta al disminuir la cualificación del trabajador contratado y en cuanto al tamaño de empresa también es más elevada al reducirse aquel.

El análisis descriptivo de las características sociodemográficas y laborales de las personas empleadas mediante contratos bonificados, confirma los resultados de este análisis de probabilidades relativas: una mayor presencia de mujeres, de mayores de 45 años, de personas con menor nivel formativo, un uso mas intensivo en las pequeñas empresas y entre ocupaciones semicualificadas no manuales y en el sector servicios e instituciones financieras en el caso de los bonificados iniciales y construcción e industria en el de las conversiones.

Por lo tanto parece que el cambio del diseño favorecería, al menos a nivel teórico, el uso de este incentivo en la contratación de los colectivos objetivo de la política.

Sin embargo, el análisis de probabilidades relativas realizado sobre las distintas tipologías de contratos indefinidos iniciales, muestra que un año después de la reforma, la probabilidad de acceder a un contrato inicial ordinario es mayor que la de acceder a un contrato inicial bonificado. En el caso de las conversiones de contratos temporales, existe una explicación obvia como es la reducción, a partir de enero de 2007, de las modalidades de contratos temporales cuya conversión puede ser bonificada. Pero en el caso de los contratos iniciales bonificados, este hecho, podría apuntar a que los cambios en el diseño del sistema de bonificación podrían estar restando efectividad a su objetivo general de incentivar la contratación indefinida.

La última cuestión a resaltar en relación con los aspectos relacionados con el diseño de la política y en consecuencia con el criterio de coherencia, es la reincorporación a partir de 2006 de los jóvenes varones menores de 30 años a los colectivos susceptibles de bonificación. Si bien este hecho implica

el restablecimiento del sistema de bonificaciones para uno de los colectivos que tradicionalmente han presentado tasas de desempleo muy superiores a la media, también ha supuesto en la práctica la universalización de las subvenciones a la contratación de desempleados, ya que solamente entre un 10 y un 15% éstos, según la fuente utilizada, no sería susceptible de bonificación.

A lo largo del informe se ha hecho referencia a diferentes estudios, tanto nacionales como internacionales, que evidencian que la efectividad de las políticas de subvención al empleo aumenta si van dirigidas a colectivos específicos, que la escasa eficacia general de este tipo de políticas no justificaría el incremento de gasto derivado de su aplicación a gran escala y que la falta de definición de los colectivos puede favorecer el uso de los incentivos para la contratación de trabajadores de alta empleabilidad o al menos, con menores dificultades de acceso al empleo en detrimento de los que si las tienen. Finalmente, otro efecto inducido por la generalización o cuasi-generalización de las bonificaciones a la contratación de desempleados, es que en la práctica la intervención actúe más como una reducción de cotizaciones sociales que como un instrumento de fomento de empleo indefinido.

#### Recomendación segunda

Los resultados de los diferentes estudios empíricos utilizados en la evaluación, cuestionan la eficacia de las bonificaciones cuando su población objetivo es excesivamente amplia.

Por otra parte aunque en el conjunto de la contratación bonificada exista una mayor presencia de los grupos poblacionales con, en teoría, mayores dificultades de acceso al empleo, el actual diseño de la política obvia que dentro de estos grupos existe un importante grado de heterogeneidad respecto de su empleabilidad y que en consecuencia, esta falta de definición de los colectivos, hace que en la práctica puedan utilizarse recursos públicos para subvencionar la contratación de personas sin especiales dificultades de acceso al empleo, cuyo único efecto, en consecuencia, sería ahorrar a las empresas costes que hubiesen asumido igualmente sin existir la bonificación.

La disponibilidad, desde el año 2006, del indicador de ocupabilidad de los desempleados, que permite identificar aquellos colectivos con mayores problemas de empleabilidad, y por tanto los colectivos a los que se deben prestar especial atención en el ámbito de las políticas activas de empleo permite avanzar en esta dirección. La utilización de dicho indicador, con el suficiente grado de desarrollo permitiría reorientar las bonificaciones hacia aquellos colectivos específicos que requieran la utilización de incentivos a la contratación.

Por lo tanto, este rediseño de la política propuesto en la primera recomendación, debería restringir el uso de las bonificaciones para colectivos y/o tamaños de empresa determinados, preferiblemente combinando ambos criterios.

### *Sobre la eficacia de la política de bonificaciones*

Por lo que respecta a los aspectos relacionados con la eficacia de las bonificaciones una primera evidencia a señalar y a juzgar por la evolución de la contratación indefinida, es que la reforma, potenciada por la situación expansiva de la economía, ha supuesto un evidente estímulo de la contratación indefinida, sobre todo la ordinaria y las conversiones, bonificadas inicialmente y no bonificadas posteriormente.

Sin embargo, junto a esto, también se evidencia el peso decreciente de la contratación bonificada sobre el flujo de contratos indefinidos a lo largo del periodo de estudio, tanto en general como para cada uno de los colectivos objeto de bonificación evaluados.

Sobre el conjunto de la contratación indefinida realizada entre junio de 2005 y mayo de 2008, las contrataciones iniciales bonificadas tuvieron un peso del 17%. Este comportamiento de la contratación bonificada se observa igualmente tanto en el estudio de casos como en la encuesta realizada a empresas que habían realizado contrataciones bonificadas en 2007: en 2008 un tercio de las empresas volvieron a realizar contrataciones bonificadas y un 44% de ellas contrató a menores de 30 años.

Sin embargo el uso de las conversiones bonificadas es lógicamente mayor durante la vigencia del Plan Extraordinario de conversión, momento a partir del que la tipología contratos temporales cuya conversión es susceptible de bonificación se reduce básicamente a los contratos formativos. El crecimiento de las conversiones de contratos temporales no bonificadas en el periodo posterior a la reforma apuntan a un evidente efecto peso muerto de la bonificación en este tipo de contratos. Esto es, el sistema de bonificaciones diseñado no parece incidir en los procesos de emparejamiento entre la demanda y la oferta de trabajo, que requieren un período de comprobación, conocimiento mutuo y período de prueba, hecho que se constata en la existencia y mantenimiento de la conversión de empleo temporal, con independencia de que existan bonificaciones. Si en términos generales se observa un evidente peso muerto en el incentivo a la contratación privada, en el caso de la conversión dicho efecto es mayor si cabe. De hecho la mayoría de contratos indefinidos acogidos a la reforma hasta enero de 2007 (530.000, un 73% del total de contratos bonificados) fueron conversiones de contratos temporales, que se habrían producido de todos modos.

Por otro lado, desde el punto de vista del diseño de la intervención, no parece tener mucho sentido que el objetivo sea desincentivar la contratación temporal en los flujos de entrada al mercado de trabajo, y sin embargo se habiliten planes extraordinarios que, al posibilitar la conversión, indirectamente “premier” o favorezcan dicha vía de entrada al empleo.

Una primera explicación de esta evolución de la contratación bonificada se obtiene a partir del análisis del comportamiento de las empresas en relación con el uso de las bonificaciones. Los resultados muestran que:

- La bonificación en el momento de contratar no es tenida en cuenta en casi 4 de cada 5 empresas encuestadas.
- En casi 8 de cada 10 empresas la contratación se ha realizado porque el perfil del trabajador se adecuaba al puesto de trabajo, al margen de la existencia de la bonificación, frente al 16,2% que teniendo en cuenta tanto el perfil como la bonificación, o el 7,7% en las que es la bonificación la que ha fomentado dicha contratación. La segunda de estas respuestas apunta a la existencia de un efecto sustitución, que además se incrementa según aumenta el tamaño de la empresa, ya que en promedio en más del 16% de las empresas frente a varios candidatos con un perfil adecuado a sus necesidades, optarían por quien además, pudiese ser bonificado.
- Casi 9 de cada 10 empresas analizadas indican que los contratos hubiese sido realizados independientemente de la bonificación, sin que existan diferencias estadísticamente significativas según el tamaño de empresa, ni el sector de actividad. Lo que nuevamente apunta al efecto “peso muerto” de las bonificaciones como instrumento de fomento de la contratación estable.
- Finalmente para 6,5 de cada 10 empresas encuestadas la bonificación incentiva poco o nada la contratación estable, aunque la importancia dada a las bonificaciones aumenta al disminuir el tamaño de la empresa: en casi 4 de cada 10 microempresas encuestadas la bonificación importa mucho o bastante frente a 2 de cada 10 en el caso de las grandes empresas.

Una segunda explicación, vendría dada por el uso dado en las empresas analizadas a la contratación temporal y a la contratación indefinida. Mientras la contratación indefinida se utiliza para atraer a aquellos candidatos que consideran más idóneos para sus necesidades de producción el contrato temporal se utiliza en la práctica como un periodo de prueba prolongado que les permite constatar la idoneidad del trabajador. Son estos los motivos que deciden una fórmula u otra de contratación y no el hecho de recibir una bonificación que para ellas es secundaria.

Este comportamiento explicaría en gran medida la evolución de las conversiones no bonificadas en los años posteriores a la reforma.

En cualquier caso las distintas fuentes de información utilizadas en la evaluación al analizar esta cuestión, evidencian el relativo peso del coste del despido – tradicionalmente principal factor explicativo del mayor uso de la contratación temporal en España- sobre la decisión de contratar indefinidamente, especialmente en las medianas y grandes empresas. Lo que apunta a que probablemente los contratos temporales permiten a las empresas, además de constatar la adecuación del trabajador a sus necesidades, obviar los costes no monetarios derivados de la tramitación administrativa y judicial en caso de despido de un trabajador con contrato indefinido.

Por lo que respecta al impacto de las bonificaciones sobre las principales magnitudes del mercado de trabajo –empleo, desempleo y transición del desempleo al empleo- el análisis del impacto de los contratos de fomento de

empleo, fórmula contractual mayoritaria entre los contratos bonificados, indica que no producen ningún efecto en el incremento del empleo ni en la disminución del desempleo. Por otra parte la magnitud del efecto sobre la tasa de transición al empleo, 0,1 puntos porcentuales de incremento por cada 1.000 contratos, plantea serias objeciones a la eficiencia de este instrumento de fomento de empleo.

#### *Sobre la sostenibilidad de los efectos de la política de bonificaciones*

En cuanto a la sostenibilidad de los efectos de las bonificaciones a lo largo del tiempo, se evidencia que:

- Las conversiones tanto bonificadas como no bonificadas son las que tienen una mayor probabilidad de acceder a una situación de estabilidad, lo que se podría explicarse nuevamente por la utilidad de los contratos temporales para las empresas como periodos de prueba ampliados. Dentro de los contratos iniciales bonificados los más estables serían los realizados a mayores de 45 años y los menos estables serían los realizados a mujeres y a varones menores de 30 años. Una cuestión adicional es que la reforma no afectó a la estabilidad de los distintos tipos de contratos.
- Una vez alcanzada la situación de estabilidad, la probabilidad de perder el empleo es mayor en los contratos iniciales bonificados realizados a jóvenes varones menores de 30 años, a mayores de 45 años y a mujeres, por este orden. Sin embargo, las conversiones tanto bonificadas como no bonificadas tienen una probabilidad menor de perder el empleo que los contratos indefinidos ordinarios.
- La probabilidad de permanecer en el empleo al finalizar el año en el que se realiza el contrato es más elevada en las conversiones (especialmente en las bonificadas) y menor en los contratos iniciales bonificados. Sin embargo cuando se analiza esta probabilidad en un periodo mas dilatado de tiempo las conversiones bonificadas y no bonificadas tienen una menor probabilidad de permanencia que los contratos ordinarios. Igualmente la probabilidad de permanencia, al extender el periodo de observación, es menor para los contratos realizados en 2006 y 2007 respecto de los realizados en 2004 y 2005.
- Teniendo como referencia los contratos indefinidos ordinarios, las conversiones bonificadas realizadas bajo la forma de un contrato de fomento de empleo, nuevamente son los contratos que mayor duración presentan. Los más inestables serían los contratos iniciales de fomento de empleo, bonificados o no.

### Recomendación Tercera

Los resultados de los diferentes estudios utilizados en la evaluación apuntan a una escasa eficacia de las bonificaciones en su diseño actual. Lo que por otra parte no hace más que confirmar los hallazgos de diversas investigaciones tanto en España como en otros países.

En situación de bonanza económica han acreditado tener un peso pequeño, y además decreciente, en el conjunto de la contratación indefinida y en la relativa a sus colectivos objetivo, se evidencia un elevado efecto peso muerto - especialmente en las conversiones bonificadas- y sustitución. Los contratos iniciales bonificados además, son menos estables y presentan una mayor probabilidad de pérdida del empleo una vez alcanzada la situación de estabilidad y por último tienen una menor duración que los contratos indefinidos ordinarios y que las conversiones bonificadas o no.

Todo esto refuerza la necesidad de abordar un rediseño de la política que a las cuestiones ya señaladas debería añadir una reflexión sobre la idoneidad de este instrumento para el fomento del empleo estable.

Finalmente y por lo que respecta a las diferentes iniciativas adoptadas tanto por las instituciones como por los Estados miembros de la UE, a la vista del nuevo escenario económico, la cumbre sobre el Empleo en Europa, celebrada en Praga el 7 de mayo de 2009 ha establecido una serie de criterios a los que deberían responder las políticas nacionales de apoyo al empleo, fijando como objetivos el mantenimiento y la creación de empleo, aumentar el acceso al empleo en especial a los jóvenes y mejorar las cualificaciones, dar respuesta a las necesidades del mercado laboral y promover la movilidad.

Las medidas que se han ido adoptando en distintos países, se pueden agrupar según los objetivos que persiguen en tres grandes bloques: mantenimiento del empleo, creación de empleo y políticas pasivas dirigidas a desempleados.

Uno de los aspectos a resaltar en este conjunto de iniciativas, es la combinación de distintas medidas de fomento de empleo (formación, subvenciones al empleo y políticas pasivas) focalizadas en objetivos concretos, y además dirigidas a colectivos, sectores de actividad y tipos de empresa específicos. Se trata en definitiva, de medidas diseñadas para fomentar la complementariedad de las distintas iniciativas, haciéndolas más sinérgicas, y en consecuencia más eficaces.

En el caso de España, el diferencial mostrado en cuanto a la utilización de las políticas activas al margen de los incentivos económicos a la contratación respecto al resto de países de nuestro entorno, señalan algunos de los déficits pendientes de superar: la modernización y mejora de los servicios públicos de intermediación y el fortalecimiento del conjunto de políticas activas de empleo, en especial las relativas a la formación y capacitación. La propia Ley 43/2006 ya apuntaba a dichos instrumentos de políticas activas, sin que, hasta la fecha se haya avanzado suficientemente en dichas materias.

## Recomendación Final

Debería abordarse un rediseño de la política de bonificaciones sobre las siguientes bases:

1. Una evaluación de necesidades, que permita, a partir de un diagnóstico de los problemas del mercado de trabajo y de las demandas derivadas de los cambios estructurales que ha de afrontar la economía española en los próximos años, identificar cuales son los instrumentos de intervención pública mas adecuados para que el mercado de trabajo pueda hacer frente a los retos derivados de ambas cuestiones.

2. A la vista de las medidas adoptadas en distintos países, podría realizarse una evaluación ex-ante de las que se consideren más adecuadas para la situación española. La selección de estas medidas debería tener en cuenta, además de su factibilidad y relevancia para España, su influencia sobre el crecimiento a largo plazo y el hecho de que coadyuven al cambio de modelo económico. Un ejemplo en esta línea es la iniciativa irlandesa para el sector de la construcción que además de afrontar los problemas de empleo en este sector en la coyuntura actual tiene como objetivo promover una auténtica reestructuración del sector, a través del reciclaje de estos trabajadores y que consiste en proporcionar a miles de desempleados de la construcción capacitación en la instalación de tecnologías verdes en hogares y empresas, o para llevar a cabo verificaciones del cumplimiento de los criterios de eficiencia energética.

3. Mientras se abordan ambos procesos o en el supuesto de que no se considere su abordaje, debería rediseñarse la política de bonificaciones para que estas subvenciones al empleo se concentren en los grupos de trabajadores y tamaños de empresas que realmente tienen más dificultades para acceder o mantenerse en el empleo y de generarlo y mantenerlo respectivamente.

En la coyuntura actual el principal objetivo debería ser frenar la destrucción de empleo, y en este sentido las bonificaciones junto a otros instrumentos, podrían utilizarse para mantener puestos de trabajo en la línea de algunas prácticas implementadas por algunos países de nuestro entorno (por ejemplo reducciones de la jornada de trabajo).

Por lo que respecta a la creación de empleo, el objetivo sería, en tanto no cambien las expectativas empresariales sobre la demanda, sentar las bases para una mejor generación de empleo (formación para la reorientación sectorial, mejora de la cualificación en el puesto de trabajo, por ejemplo) que pueden estar ligadas a bonificaciones selectivas e incluir otras medidas complementarias (mejora de la intermediación, por ejemplo). Esta orientación debería igualmente, buscar la complementariedad con otros ámbitos de actuación pública conexos a las políticas de empleo. Un ejemplo sería educación y mas concretamente las políticas orientadas a la mejora del capital humano. En esta línea, una posibilidad a estudiar, serían las propuestas realizadas por AEVAL en la evaluación realizada sobre el Sistema General de Becas Educativas y, en la misma dirección, las incorporadas en la ampliación realizada en este sistema de becas, como instrumento para la



reducción del abandono escolar prematuro y la mejora del capital humano. En esta evaluación se recomendaba, para los colectivos de jóvenes que abandonan el sistema educativo sin titular en enseñanza obligatoria o tan solo con este nivel formativo, que debería aprovecharse el momento actual para apoyar la mayor predisposición a la reincorporación y menores incentivos al abandono que existen en la presente situación económica, por ejemplo reconduciendo situaciones de desempleo a través de la oferta de una formación flexible, reforzada con ayudas, que permita la reincorporación a los estudios y ofreciendo un asesoramiento personalizado para mejorar las opciones concretas de empleo. Las becas y ayudas para compatibilizar estudios y trabajo pueden actuar como refuerzo en programas de formación como aprendiz y formación profesional, donde los participantes reciben una compensación desde la empresa por su trabajo, que se complementa por el Estado en su parte formativa mediante una beca. También podría considerarse apoyar mediante becas o ayudas distintos programas para desarrollar habilidades y técnicas para continuar en los estudios o para entrar en la formación como aprendiz.

4. Por esta razón, las bonificaciones deberían diseñarse y aplicarse de manera integrada junto a otras políticas activas y pasivas del mercado de trabajo. Ya se ha señalado la escasa eficacia de las políticas de subvención al empleo sobre todo cuando se aplican de manera aislada. En el futuro deberían diseñarse “paquetes” integrados de medidas, que actúen de manera complementaria, que se potencien entre sí, que actúen de una manera sinérgica y de esta manera mejoren la eficacia que tienen por separado. Este tipo de enfoque parece estar cada vez más generalizado en los países de nuestro entorno, por lo que su aplicación en España tendría la ventaja de poder contar con experiencias previas y con algunos resultados de su aplicación a distintos objetivos y mediante diferentes combinaciones de medidas.

En este sentido es importante reseñar, que el enfoque propuesto, es compatible con el mantenimiento la actual aplicación de los beneficios de las bonificaciones por parte de las empresas sin autorización administrativa previa. Lo que sí exigiría es ampliar los mecanismos de control actualmente existentes, de manera que las actuaciones que realiza con esta finalidad la TGSS, se viesan complementadas con otro tipo de instrumentos. Una alternativa a valorar sería la aplicación de los procedimientos de control que se utilizan por parte de la Comisión Europea en relación con los Fondos Comunitarios.

5. Finalmente, debería sistematizarse el proceso de análisis y evaluación de las políticas activas del mercado de trabajo al que se hace referencia en el apartado III del Acuerdo para la mejora del crecimiento y el empleo.

## BIBLIOGRAFÍA

Abreu, Orlando, 2004. *"Income tax reform in Belgium: a free lunch?"* Economic analysis from the European Commission's Directorate-General for Economic and Financial Affairs.

Alonso– Borrego, César; Arellano Espinar, Alfonso; Dolado Lobregat, Juan. Jimeno Serrano, Juan. F, 2004, *"Eficacia del gasto en algunas políticas activas en el mercado laboral español"*, Fundación Alternativas.

Alujas Ruiz, Juan Antonio, 2002, *"Políticas activas de mercado de trabajo en España 1985-2000"*, Departamento de Política Económica y Estructura Económica Mundial, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Barcelona.

Alujas Ruiz, Juan Antonio, 2004, *"La política de fomento de empleo: Eje fundamental de las políticas activas de mercado de trabajo en España"*, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Álvarez del Cuvillo, A., 2006. *"Análisis funcional del fomento de la contratación por tiempo indefinido en la reforma de 2006"*. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social,

Annett, Anthony, 2007, *"Lessons from Successful Labor Market Reformers in Europe"*, IMF Policy Discussion Paper PDP/07/1

Arellano F. Alfonso, 2004, *"Evaluating the effects of labour market reforms" At the Margin" on Unemployment stability: the Spanish case"*, Universidad Carlos III de Madrid.

Atkinson J, Meager N, 1994. *"Evaluation of Workstart Pilots"*. Report 279, Institute for Employment Studies

Berger, Tino and Everaert Gerdie, 2007. *"Labour Taxes and Unemployment. Evidence from a Panel Unobserved Component Model"*, Faculteit Economie en Bedrijfskunde.

Blundell, Richard W and Meghir, Costas. *"Active labour market policy vs employment tax credits: lessons from recent UK reforms"*. IFAU- Institute for Labour Market Policy. Evaluation Working Paper No. 2002: 1.

Bohm P. and Lund H., 1988. *"Evaluating the Effects of Regional Employment: An Experimental Approach"*, Stockholm University (mimeo), citado en Meager, N. y Evans, C. (1997).

Braüninger, Michael, 2004. *"Social security, unemployment and growth"* Hamburg Institute of International Economics.

Cebrián, I., Moreno, Gloria y Toharia, L., 2003. *"¿Are Spanish open-ended contracts permanent? Reflections on the 1997 labour market reform in Spain"*. V Jornadas de Economía Laboral,

Clemente López, Jesús, 2007. *“Estudio cuantitativo del impacto de las bonificaciones sobre el empleo”* Secretaria de Estado de Seguridad Social, Madrid Febrero.

Consejo Económico y Social Vasco, 2004, *“Las políticas activas de empleo en la C.A.U. y la U.E”* Colección Estudio e Informes.

Consejo Económico y Social, 2005, *“Desequilibrios ocupacionales y políticas activas de empleo”*, Colección Estudio e Informes.

Cruz Villalón, Jesús; Durán López, Federico; Jimeno Serrano, Juan Francisco; Olalla Mercadé Miguel Angel ; Santos M. Ruesga, Benito; Lara Sáez ,Carmen, Toharia Cortés Luis (Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social), 2005, *“Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas”*.

Cruz Villalón, J, 1998. *“Los Instrumentos de Fomento de la Contratación Indefinida. Estabilidad en el Empleo, Diálogo Social y Negociación Colectiva. la Reforma Laboral de 1997”*. Madrid. Tecnos.

Cueto Iglesias, Begoña, 2006. *“Las ayudas a la contratación indefinida en España”* Revista de Economía Laboral 3

Esping-Andersen, Gøsta, 2001, *“Why Deregulate Labour Markets?”*. Oxford University Press.

European Foundation for the Improvement of living and working conditions, 2009. *“Tackling the recession: Employment-related public initiatives in the EU Member Status and Norway”*.

Fiorito Riccardo and Padrini Flavio, 2001 *“Distortionary Taxation and Labor Market Performance”*, Oxford Bulletin of Economics and Statistics.

Gautié, J., Gazier, B. and Silvera, R. (eds), 1994. *“Les Subventions a l'emploi: analyse et expériences européennes”*, La Documentation Française, Paris.

Kok, Wim (dir), 2003. *“Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe”*. Comisión Europea

López Andreu, Martí; López Peña, Andreu; Verd Pericas, Joan Miquel, 2007, *“El empleo subvencionado: entre las políticas activas de empleo y la mutación de salario”*, Cuadernos de Relaciones Laborales.

Malo, M.A y Toharia, L., 1999 *“Costes de despido y creación de empleo en España”* Revista Economistas, nº 80.

Marx, Ive, 2005, *“Job subsidies and cuts in employers social security contributions; The verdict of empirical evaluations studies”*, Centre for Social Policy University of Antwerp.

Mato Díaz, Francisco Javier, 2003, *“Estudios sobre las experiencias europeas con los instrumentos de evaluación de las políticas del mercado de trabajo”*, Comisión de Desarrollo Económico, Naciones Unidas.

Ministerio de Administraciones Públicas, 2007. *“La bonificación de las cuotas sociales a la Seguridad Social en Ceuta y Melilla para estimular la creación de empleo”*. Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios.

Mitchell Daniel J., Ph. D. and Muccio Michelle L., 2003, *“Tax rate reductions strengthen the economy”* The Bush Administration's.

Nickell, Stephen, 2003. *“Employment and taxes”*. Venice Summer Institute, Workshop on Tax Policy and Labour Market Performance

Price Waterhouse Coopers, 2004, *“Estudios sobre políticas activas de empleo en la Unión Europea y principales países desarrollados”*, Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía.

Quintero Lima, M<sup>a</sup> Gema, 2006, *“Un nuevo ejemplo de conexión entre el empleo y protección social: Los trabajadores autónomos (Dependientes e Independientes) desde una perspectiva de Seguridad Social”*, Instituto Universitario de Seguridad Social Juan Luís Vives, Universidad Carlos III de Madrid.

Quintero-Rojas, Coralía, Adjemian, Stephane and Langot, Francois, 2008. *“Growth, Unemployment and Tax/Benefit system in European Countries”*, Munich Personal RePEc Archive.

Szpiro, D., 2000. *“The French Unemployment System: Architecture and Perspective”*. Mimeo. Citado en Mato Díaz (2003), pág. 23.

Terradillos Ormaetxea , Edurne , 2006, *“Interacción entre políticas activas de empleo y políticas económicas en la Unión Europea, el juego del método abierto de coordinación y sus efectos sobre la política de empleo española”*, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Toharia Cortes, L., 2002. *“El modelo español de contratación temporal”*. Temas Laborales. N<sup>o</sup> 64.

Toharia Cortés, L 2005. *“El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico”*. Ministerio de Trabajo e Inmigración

Toharia Cortés, L. et al., 2009. *“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 microeconómica, macroeconómica e institucional”* FIPROSS 2007/81

Van Der Linden, B. (ed.), 1997. *“Chômage. Réduire la fracture”*, De Boeck, Brussels.



Vedder, Richard K and Gallaway Lowell E.,1999, "*Tax reduction and economic welfare*", Joint Economic Committee,1537 Longworth House Office Building.

Zubiri, Ignacio, 2006. "*Social protection and social security contributions in Spain*", International studies Program, Andrew Young School of Policy Studies Georgia States University.



# **ANEXOS**

## **ANEXO I: ENFOQUES METODOLÓGICOS UTILIZADOS EN LA EVALUACIÓN DE RESULTADOS DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DEL MERCADO DE TRABAJO**

En primer lugar, es importante destacar la dificultad de medir los efectos de un determinado programa de políticas activas. El resultado deseado por las PAMT es el incremento de la *empleabilidad*, que es una variable no observable. La empleabilidad se define como la capacidad de una persona de encontrar y mantener un empleo. Lo único observable es si un individuo ha encontrado trabajo o ha sido despedido, pero no su capacidad para encontrarlo, que es un concepto abstracto. De este modo, lo que se mide normalmente es el incremento en la tasa de ocupación (o la duración de los contratos) de diferentes colectivos gracias a una política, como forma de analizar los cambios en la empleabilidad. Por otro lado, existen dificultades para determinar el alcance de la relación causal entre la participación en un programa PAMT y el hecho de haber mejorado la situación laboral de un individuo. Esto se debe al tradicional problema en ciencias sociales de aislar el efecto de una sola variable en presencia de heterogeneidad inobservada entre individuos (diferencias en motivación, esfuerzo, etc.).

Los principales estudios empíricos tratan de usar una metodología experimental o cuasi-experimental. Los experimentos sociales consisten en seleccionar aleatoriamente a dos grupos de individuos. A uno (el grupo experimental) se le somete a un programa PAMT, mientras que al otro (el grupo de control) simplemente se le observa. De esta forma, es posible concluir que la diferencia entre las tasas de ocupación, la duración de los contratos o los salarios entre ambos grupos se deben al programa público objeto del estudio. El aparato econométrico de estos estudios suele basarse en modelos de *duración*<sup>57</sup> (que estudian los cambios en la probabilidad condicionada de encontrar un empleo –o mantenerlo–), o las *diferencias en diferencias*, consistentes en constatar la situación laboral del grupo de control y del grupo experimental antes y después del paso por la PAMT, y analizar en qué medida son distintas las diferencias entre la situación inicial y final de ambos grupos.

Las limitaciones de los experimentos sociales son su elevado coste, la dificultad de obtener datos fiables para el grupo de control y los problemas éticos. La dificultad de observar al grupo de control viene dada porque es un grupo al que no se le aplica (a veces se le excluye) de un determinado programa público, por lo que no suele tener incentivos para colaborar en su evaluación. Los problemas éticos se plantean debido al principio de igualdad, ya que se excluye de un programa potencialmente beneficioso a ciertos individuos de forma aleatoria.

Frente a los experimentos sociales, los *cuasi-experimentos* no eligen aleatoriamente a los grupos experimental y de control, sino que lo hacen

---

<sup>57</sup> Generalmente la regresión de Cox, ya que no exige especificar una forma funcional concreta al efecto del tiempo en la probabilidad de encontrar o mantener un empleo.

basándose en ciertos criterios de elegibilidad, o se piden voluntarios, con el objetivo de eliminar los problemas éticos. Para evitar el sesgo muestral que esto podría provocar<sup>58</sup>, se realiza un muestreo del grupo de control tratando de que sea lo más homogéneo posible con el experimental en relación a todas las variables relevantes.

En relación con la bonificación de las cotizaciones, el uso de experimentos sociales es más escaso que en el resto de las PAMT, debido a que no existen en Europa muchos proyectos piloto de aplicación de políticas de este tipo (un ejemplo sería el piloto del británico WorkStart, realizado a principios de los noventa y evaluado por Atkinson y Meager en 1994). La razón de esta falta de experimentos consiste en la distorsión de la libre competencia que significaría permitir a unas empresas que pagaran menos cotizaciones que otras, aunque fuese de forma transitoria, con el objetivo de evaluar una política. De este modo, los experimentos sociales de este tipo se refieren –sobre todo- a subvenciones directas a la contratación para colectivos en riesgo de exclusión social en empresas sin ánimo de lucro.

Esta ausencia de experimentos hace que la metodología más usada para analizar el efecto de los programas de reducción de cotizaciones siga siendo el desarrollo de encuestas a los empresarios, o el análisis econométrico de registros administrativos, que permite observar de forma indirecta los efectos en los cambios de regulación sobre las bonificaciones.

La cada vez más refinada metodología de estos estudios hace posible identificar y cuantificar varios efectos que restarían validez a sus resultados, puesto que implicarían que las diferencias entre la tasa de ocupación (o de estabilidad laboral) entre el grupo experimental y del de control no se debe principalmente a la participación en una determinada PAMT. A continuación se describen estos efectos<sup>59</sup>:

- Efecto peso muerto: consistente en que las políticas activas consiguen encontrar empleo a aquellos individuos que hubieran logrado emplearse igualmente. Por ejemplo, en relación con las bonificaciones a las cotizaciones sociales, este efecto significa que muchos de los contratos bonificados pueden realizarse a trabajadores que también habrían sido contratados por la empresa sin bonificar. Meramente se reduce el coste laboral, sin ningún efecto sobre la empleabilidad de dicho individuo.
- Efecto *creaming*: relacionado con el anterior, el hecho de que los gestores de los programas piloto de políticas activas puedan concentrarse en los *mejores* candidatos, con el objetivo de obtener buenas tasas de colocación; o incluso que la voluntariedad en la participación en un programa de inserción *sesgue la selección* hacia los individuos más motivados dentro del colectivo desfavorecido. Este

---

<sup>58</sup> Por ejemplo, si se piden voluntarios para entrar en un programa piloto de inserción laboral, es posible que los candidatos que se presenten sean individuos con alta motivación para reincorporarse al trabajo y que –por tanto- obtengan mejores resultados que la media de la población independientemente del programa.

<sup>59</sup> Para una revisión de literatura sobre estos efectos y los principales resultados de la evaluación en Europa, véanse, por ejemplo Mato Díaz (2003), Toharia et al (1998), Meger y Evans (1998), o Marx (2001).



efecto no es muy importante en las subvenciones al empleo, pero sí que ha quedado identificado en programas de itinerarios integrados de inserción (formación + intermediación + subvención al empleo)<sup>60</sup>.

- Efecto sustitución: consiste en que las PAMT pueden provocar que unos individuos consigan empleo a costa de otros. Es decir, que tendrían un efecto meramente en *la cola de los desempleados*, cambiando su posición de empleabilidad relativa, sin efecto neto sobre el empleo total. En relación con las bonificaciones a las cotizaciones, esto podría significar que la empresa que quiera cubrir un puesto, se decida por una persona de un colectivo bonificado y deje fuera a otra persona, lo que no implicaría disminución del paro. Como afirma Mato Díaz (2003), siempre que los colectivos estén bien definidos y respondan a unos principios de acción positiva claros, no existen problemas de equidad<sup>61</sup>. No obstante, una definición muy amplia de los colectivos beneficiarios o una aplicación laxa de los criterios podría generar situaciones de *inequidad*, al generar ventajas injustificadas para ciertos individuos a costa de otros.
- Efecto desplazamiento: este efecto consiste en la posibilidad de que la reducción de costes laborales provocada por las bonificaciones a la contratación (o las subvenciones al empleo) puedan permitir a una empresa determinada reducir precios y *expulsar* del mercado a otras empresas que no puedan acogerse a dichos programas. Es decir, se estaría creando empleo en unas empresas a costa de destruir empleo en otras<sup>62</sup>. Un ejemplo del efecto desplazamiento podría ser como la creación directa de empleo público (o empleo privado subvencionado mediante concesiones a una empresa privada que participe en un determinado *taller de empleo*<sup>63</sup>), puede provocar la destrucción de puestos de trabajo análogos en otras empresas del sector.
- Efecto boomerang: consiste en crear efectos negativos para el colectivo al que se pretende proteger. Este resultado puede producirse debido a la llamada *señalización negativa*<sup>64</sup>, que hace que las empresas asuman que los participantes en una PAMT tienen menor productividad. Este sería el caso de la participación en determinados programas o talleres

---

<sup>60</sup> Ver Konning et al. (1997).

<sup>61</sup> Mato Díaz (2003), pág. 23.

<sup>62</sup> Véase Toharia, L. et al. (1998). Capítulo 11.

<sup>63</sup> Los talleres de empleo consisten en programas de formación en el propio trabajo. En ocasiones se subvenciona a empresas privadas que –a cambio de dar formación a los participantes- reciben una subvención que cubre casi la totalidad del coste laboral. Estos talleres son utilizados fundamentalmente para colectivos de muy baja empleabilidad en sectores de poca productividad (p.e. limpieza, acondicionamiento de parques y jardines, etc.).

<sup>64</sup> La teoría de las señales de Spence se basa en que el mercado de trabajo es un mercado de información imperfecta en el cual los empresarios usan la formación y los trabajos anteriores del candidato como una señal de su productividad. De este modo, un historial laboral de trabajos precarios de salarios bajos sería una señal de escasa productividad, que impediría al candidato conseguir puestos de mayor sueldo, más estabilidad y mejores derechos laborales.



de empleo para colectivos muy desfavorecidos<sup>65</sup> (p.e. drogodependientes). También es posible que la existencia de bonificaciones para las mujeres en sectores económicos donde están sobrerrepresentadas (tradicionalmente empleos precarios y de bajos salarios), puedan ayudar a fijar a dicho colectivo en esos empleos, dificultando su ascensión a mejores puestos.

---

<sup>65</sup> Meager, N. y Evans, C. (1997).

## **ANEXO II: MATRIZ DE EVALUACIÓN: PREGUNTAS Y CRITERIOS DE VALOR**

Preguntas de evaluación	Criterios de valor	Indicadores	Fuentes de verificación
<p>A la vista del cambio de ciclo económico y de sus impactos sobre el mercado ¿las bonificaciones son un instrumento que pueda ayudar a resolver los problemas del mercado de trabajo?</p>	<b>Pertinencia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evolución de la contratación indefinida de los asalariados del sector privado en el periodo 2006-2008.</li> <li>• Evolución de la contratación temporal de los asalariados del sector privado en el periodo 2006-2008.</li> <li>• Evolución de la tasa de desempleo de los asalariados del sector privado en el periodo 2006-2008.</li> </ul>	EPA: Microdatos correspondientes a los cuartos trimestres de los años 2005 a 2008
<p>¿El diseño de la política facilita la consecución de los objetivos que persigue?            ¿Qué efectos ha tenido el cambio de la forma de cálculo de las bonificaciones sobre la eficacia de la política?            ¿Supone un mayor incentivo para el uso de las bonificaciones o por el contrario desincentiva su uso?            ¿Qué percepción tienen las empresas de los cambios introducidos en el diseño de la intervención a partir de la reforma de 2006?</p>	<b>Coherencia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colectivos de desempleados cuya contratación se favorece/desfavorece con el cambio de la forma de cálculo.</li> <li>• Opiniones de las empresas respecto de la cuantía y simplificación de la gestión de las bonificaciones</li> </ul>	Encuesta trimestral de costes laborales 2005-2008. Encuesta de estructura salarial 2006. Estudio realizado por Toharia et al. Estudio de casos
<p>¿Hasta qué punto utilizan las empresas la contratación bonificada?</p> <p>¿Qué peso tiene la bonificación en la decisión de contratar?</p> <p>¿Son más eficaces las bonificaciones en unos colectivos objetivo que en otros?</p> <p>¿Incentivan las bonificaciones la contratación indefinida frente a la contratación temporal?</p> <p>¿Qué efecto tienen las bonificaciones sobre las principales magnitudes del mercado de trabajo</p>	<b>Eficacia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Peso de la contratación bonificada sobre el flujo de contratos indefinidos iniciales.</li> <li>▪ Peso de la contratación bonificada sobre el stock de contratos indefinidos iniciales.</li> <li>• Factores considerados por las empresas a la hora de realizar una nueva contratación.</li> <li>• Actitudes y comportamientos de las empresas frente a la contratación</li> <li>• Impacto de las bonificaciones sobre el empleo, el desempleo y la transición de desempleo al empleo</li> </ul>	Estudio realizado por Toharia et al. -Encuesta a empresas -Estudios de caso
<p>¿Las medidas implementadas han incidido en la estabilización de las relaciones laborales una vez finalizado el disfrute de la bonificación?</p>	<b>Sostenibilidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de estabilidad en el empleo que generan los contratos bonificados.</li> <li>• Duración de los episodios de empleo de las personas con contrato bonificado</li> </ul>	Estudio realizado por Toharia et al.

## **ANEXO III: DIFERENCIAS EN LOS COSTES LABORALES TOTALES INDUCIDAS POR EL CAMBIO EN LA FORMA DE CÁLCULO DE LAS BONIFICACIONES**

	<i>Tipo de interés</i>					<i>rango de variación en términos relativos</i>	
	10%	11%	12%	13%	14%	mayor diferencia	menor diferencia
<b>MENORES DE 30 AÑOS MUJERES</b>							
Total	550,2	522,8	496,6	471,6	447,7	0,72%	0,64%
Industria	298,9	274,8	251,9	230,1	209,3	0,35%	0,27%
Construcción	619,1	590,8	563,7	537,8	513,0	0,84%	0,76%
Servicios	607,2	579,0	552,1	526,4	501,8	0,82%	0,73%
De 1 a 49 trabajadores						0,00%	0,00%
Total	851,4	820,0	789,9	761,1	733,4	1,32%	1,24%
Industria	726,6	696,9	668,4	641,2	615,2	1,04%	0,96%
Construcción	756,0	725,8	697,0	669,3	642,9	1,11%	1,03%
Servicios	911,1	878,9	848,1	818,5	790,1	1,47%	1,39%
De 50 a 199 trabajadores						0,00%	0,00%
Total	368,3	343,2	319,3	296,6	274,8	0,44%	0,36%
Industria	101,9	80,5	60,1	40,7	22,3	0,11%	0,03%
Construcción	302,6	278,4	255,4	233,5	212,6	0,35%	0,27%
Servicios	491,4	464,7	439,2	414,9	391,6	0,63%	0,54%
De 200 y más trabajadores						0,00%	0,00%
Total	23,8	3,4	-15,9	-34,3	-51,7	0,02%	-0,06%
Industria	-324,1	-339,8	-354,6	-368,5	-381,6	-0,29%	-0,38%
Construcción	-125,7	-144,2	-161,7	-178,3	-193,9	-0,12%	-0,20%
Servicios	118,2	96,5	76,0	56,4	37,9	0,13%	0,04%
<b>MAYORES DE 45 AÑOS HOMBRES ( A LO LARGO DE 4 AÑOS)</b>							
Total	-167,5	-195,4	-221,7	-246,6	-270,1	-0,22%	-0,39%
Industria	-670,2	-691,3	-711,1	-729,6	-746,9	-0,79%	-0,96%
Construcción	-29,8	-59,5	-87,6	-114,2	-139,4	-0,04%	-0,21%
Servicios	-53,6	-82,9	-110,7	-137,0	-161,9	-0,07%	-0,24%
De 1 a 49 trabajadores						0,00%	0,00%
Total	434,9	399,0	364,9	332,4	301,4	0,69%	0,52%
Industria	185,3	152,8	121,9	92,7	64,8	0,27%	0,10%
Construcción	244,0	210,7	179,0	148,9	120,3	0,37%	0,20%
Servicios	554,3	516,9	481,2	447,2	414,7	0,91%	0,74%
De 50 a 199 trabajadores						0,00%	0,00%
Total	-531,4	-554,6	-576,3	-596,7	-615,8	-0,65%	-0,82%
Industria	-1064,1	-1080,1	-1094,8	-1108,4	-1120,9	-1,17%	-1,34%
Construcción	-662,8	-684,2	-704,1	-722,8	-740,2	-0,77%	-0,94%
Servicios	-285,2	-311,6	-336,5	-360,0	-382,2	-0,37%	-0,54%
De 200 y más trabajadores						0,00%	0,00%
Total	-1220,3	-1234,2	-1246,8	-1258,4	-1268,8	-1,27%	-1,44%
Industria	-1916,0	-1920,6	-1924,2	-1926,8	-1928,6	-1,76%	-1,93%
Construcción	-1519,3	-1529,4	-1538,4	-1546,4	-1553,4	-1,48%	-1,65%
Servicios	-1031,6	-1047,9	-1063,0	-1076,9	-1089,7	-1,12%	-1,29%



	<i>Tipo de interés</i>					<i>rango de variación en términos relativos</i>	
	10%	11%	12%	13%	14%	mayor diferencia	menor diferencia
<b>MAYORES DE 45 AÑOS MUJERES ( A LO LARGO DE 4 AÑOS)</b>							
Total	-564,6	-587,2	-608,3	-628,1	-646,7	-0,75%	-0,94%
Industria	-1117,6	-1132,7	-1146,7	-1159,5	-1171,2	-1,32%	-1,51%
Construcción	-413,1	-437,7	-460,8	-482,6	-503,0	-0,57%	-0,76%
Servicios	-439,3	-463,5	-486,3	-507,6	-527,7	-0,60%	-0,79%
De 1 a 49 trabajadores						0,00%	0,00%
Total	98,0	66,6	36,9	8,7	-18,1	0,16%	-0,03%
Industria	-176,6	-204,2	-230,3	-255,0	-278,3	-0,26%	-0,44%
Construcción	-111,9	-140,5	-167,6	-193,2	-217,4	-0,17%	-0,36%
Servicios	229,4	196,3	164,8	134,9	106,5	0,38%	0,19%
De 50 a 199 trabajadores						0,00%	0,00%
Total	-964,9	-982,3	-998,4	-1013,3	-1027,0	-1,18%	-1,37%
Industria	-1550,8	-1560,4	-1568,8	-1576,2	-1582,6	-1,70%	-1,89%
Construcción	-1109,5	-1124,9	-1139,0	-1152,0	-1163,9	-1,29%	-1,47%
Servicios	-694,1	-715,1	-734,7	-753,0	-770,1	-0,90%	-1,09%
De 200 y más trabajadores						0,00%	0,00%
Total	-1722,7	-1729,9	-1736,0	-1741,1	-1745,3	-1,80%	-1,99%
Industria	-2488,0	-2485,0	-2481,1	-2476,5	-2471,1	-2,29%	-2,47%
Construcción	-2051,6	-2054,6	-2056,7	-2057,9	-2058,3	-1,99%	-2,18%
Servicios	-1515,2	-1525,0	-1533,8	-1541,5	-1548,3	-1,64%	-1,83%
<b>PLD</b>							
Total	313,4	294,2	275,8	258,3	241,6	0,41%	0,34%
Industria	112,3	95,8	80,0	65,1	50,9	0,13%	0,06%
Construcción	368,5	348,5	329,4	311,2	293,9	0,49%	0,43%
Servicios	359,0	339,1	320,2	302,1	284,9	0,48%	0,41%
De 1 a 49 trabajadores						0,00%	0,00%
Total	554,3	531,9	510,4	489,9	470,2	0,85%	0,79%
Industria	454,5	433,4	413,3	394,0	375,6	0,64%	0,58%
Construcción	478,0	456,6	436,1	416,5	397,7	0,70%	0,63%
Servicios	602,1	579,0	557,0	535,8	515,5	0,96%	0,90%
De 50 a 199 trabajadores						0,00%	0,00%
Total	167,8	150,5	134,0	118,3	103,3	0,20%	0,13%
Industria	-45,2	-59,7	-73,5	-86,4	-98,7	-0,05%	-0,12%
Construcción	115,3	98,6	82,8	67,8	53,6	0,13%	0,07%
Servicios	266,3	247,7	229,9	212,9	196,8	0,34%	0,27%
De 200 y más trabajadores						0,00%	0,00%
Total	-107,7	-121,4	-134,3	-146,4	-157,9	-0,11%	-0,18%
Industria	-386,0	-395,9	-405,2	-413,8	-421,8	-0,35%	-0,42%
Construcción	-227,3	-239,5	-250,9	-261,6	-271,7	-0,22%	-0,28%
Servicios	-32,3	-46,9	-60,7	-73,8	-86,2	-0,03%	-0,10%



	<i>Tipo de interés</i>					<i>rango de variación en términos relativos</i>	
	10%	11%	12%	13%	14%	mayor diferencia	menor diferencia
<b>CONVERSIONES (PLAN EXTRAORDINARIO)</b>							
Total	3,8	-4,2	-11,8	-19,0	-26,0	0,00%	-0,04%
Industria	-247,5	-252,2	-256,5	-260,6	-264,4	-0,29%	-0,33%
Construcción	72,7	63,8	55,3	47,1	39,4	0,10%	0,06%
Servicios	60,8	52,0	43,7	35,7	28,1	0,08%	0,04%
De 1 a 49 trabajadores						0,00%	0,00%
Total	305,0	293,0	281,5	270,4	259,8	0,47%	0,44%
Industria	180,2	169,9	160,0	150,6	141,5	0,26%	0,22%
Construcción	209,6	198,8	188,6	178,7	169,2	0,31%	0,27%
Servicios	364,7	351,9	339,6	327,8	316,4	0,58%	0,55%
De 50 a 199 trabajadores						0,00%	0,00%
Total	-178,1	-183,8	-189,1	-194,1	-198,8	-0,21%	-0,26%
Industria	-444,5	-446,5	-448,4	-450,0	-451,4	-0,48%	-0,53%
Construcción	-243,9	-248,6	-253,0	-257,2	-261,0	-0,28%	-0,32%
Servicios	-55,0	-62,3	-69,2	-75,8	-82,0	-0,07%	-0,11%
De 200 y más trabajadores						0,00%	0,00%
Total	-522,6	-523,6	-524,4	-524,9	-525,3	-0,54%	-0,59%
Industria	-870,5	-866,8	-863,0	-859,2	-855,2	-0,79%	-0,84%
Construcción	-672,1	-671,2	-670,1	-668,9	-667,6	-0,64%	-0,70%
Servicios	-428,2	-430,5	-432,4	-434,2	-435,7	-0,46%	-0,50%
<b>CONVERSIONES (FORMATIVOS, RELEVO, SUSTITUCIÓN)</b>							
Total	-400,7	-407,9	-414,6	-420,7	-426,4	-0,52%	-0,60%
Industria	-652,1	-655,9	-659,3	-662,2	-664,8	-0,75%	-0,83%
Construcción	-331,9	-340,0	-347,5	-354,6	-361,1	-0,44%	-0,53%
Servicios	-343,8	-351,7	-359,1	-366,0	-372,3	-0,46%	-0,54%
De 1 a 49 trabajadores						0,00%	0,00%
Total	-99,6	-110,7	-121,3	-131,3	-140,7	-0,15%	-0,23%
Industria	-224,4	-233,9	-242,8	-251,1	-258,9	-0,32%	-0,40%
Construcción	-195,0	-204,9	-214,2	-223,0	-231,2	-0,28%	-0,37%
Servicios	-39,8	-51,8	-63,1	-73,9	-84,0	-0,06%	-0,15%
De 50 a 199 trabajadores						0,00%	0,00%
Total	-582,7	-587,5	-591,9	-595,8	-599,3	-0,69%	-0,78%
Industria	-849,0	-850,3	-851,2	-851,7	-851,8	-0,91%	-0,99%
Construcción	-648,4	-652,3	-655,8	-658,8	-661,5	-0,73%	-0,82%
Servicios	-459,6	-466,0	-472,0	-477,5	-482,5	-0,58%	-0,66%
De 200 y más trabajadores						0,00%	0,00%
Total	-927,1	-927,3	-927,2	-926,6	-925,8	-0,95%	-1,03%
Industria	-1275,0	-1270,5	-1265,8	-1260,9	-1255,7	-1,15%	-1,23%
Construcción	-1076,6	-1074,9	-1072,9	-1070,6	-1068,1	-1,02%	-1,11%
Servicios	-832,8	-834,2	-835,2	-835,9	-836,2	-0,88%	-0,96%

## **ANEXO IV: EVOLUCIÓN DEL FLUJO DE CONTRATOS INDEFINIDOS SEGÚN CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES DE LOS CONTRATADOS**

El primero de los análisis microeconómicos de Toharia<sup>66</sup> a partir de los microdatos del registro de contratos del SPEE, caracteriza las contrataciones indefinidas, tanto iniciales como por conversión de contratos temporales, realizadas en el periodo mayo 2005-mayo 2008 utilizando para ello entre otras variables de clasificación sociodemográfica, el sexo, la edad, el nivel de estudios, la ocupación, el sector de actividad, la tipología de contrato utilizado (ordinario o de fomento de empleo que lleva aparejada una indemnización por despido menor) y el tipo de empresa según su forma jurídica.<sup>67</sup> Este estudio igualmente analiza la evolución de de las distintas tipologías de contratos indefinidos según las variables de clasificación señaladas para cada subperiodo analizado.<sup>68</sup>

Por lo que respecta al **sexo** los resultados indican un uso más intensivo de la contratación bonificada<sup>69</sup> entre las mujeres con una tendencia decreciente a lo largo del periodo considerado, suponiendo aproximadamente uno de cada cinco contratos indefinidos realizados a mujeres.

Esta evolución de la contratación bonificada se compensa por un incremento de la contratación indefinida ordinaria y de las conversiones no bonificadas. El peso relativo de estas últimas sobre la contratación indefinida de mujeres se duplica en el año posterior a la reforma<sup>70</sup> (junio 2007-mayo 2008) respecto del año de la reforma (junio 2006-mayo 2007). En cuanto a la contratación indefinida ordinaria su peso aumenta en 8 puntos porcentuales entre el inicio y el final del periodo, de manera que en el año posterior a la reforma uno de cada tres contratos indefinidos realizados a mujeres tiene esta forma contractual.

En el caso de los hombres la contratación ordinaria es la forma contractual mas frecuente aumentando en 5 puntos porcentuales entre el inicio y el final del periodo. La siguiente figura utilizada son las conversiones, bonificadas en el año previo a y en el año de la reforma y no bonificadas en

---

<sup>66</sup> "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 microeconómica, macroeconómica e institucional" FIPROSS 2007/81

<sup>67</sup> Como indican los autores en el citado estudio la forma jurídica de la empresa se relaciona con su tamaño, por lo que puede considerarse una proxy de la variable tamaño.

<sup>68</sup> El estudio distingue entre el año previo a la reforma (junio 2005-mayo 2006), el año de la reforma (junio 2006- mayo 2007) y el año posterior a la reforma (junio 2007-mayo 2008).

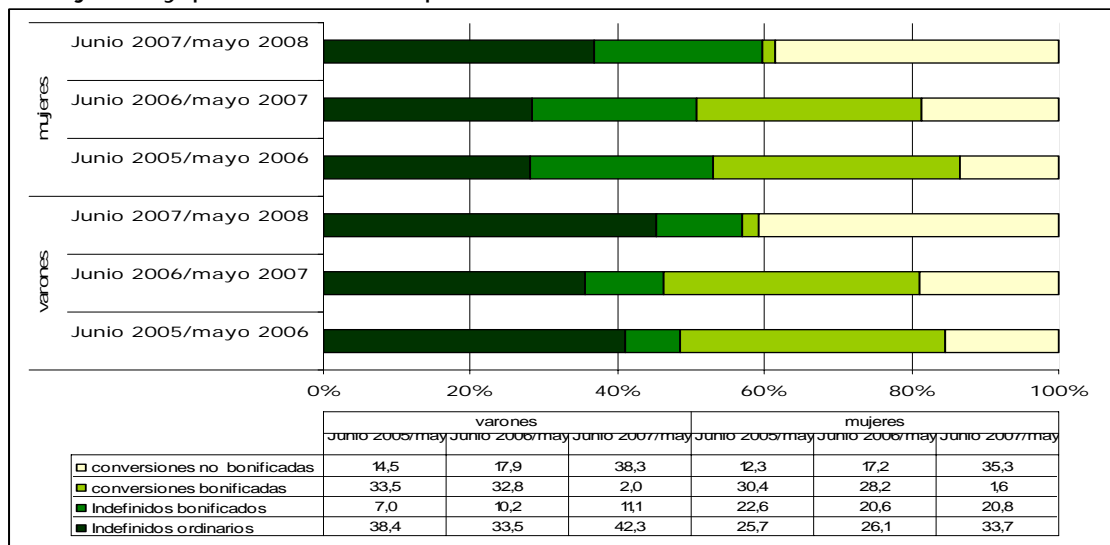
<sup>69</sup> En el estudio de Toharia se diferencia entre contratos bonificados, conversiones bonificadas y fijos-discontinuos bonificados. Dada su escasa entidad no se tendrán en cuenta los contratos realizados a fijos discontinuos tanto bonificados como no bonificados

<sup>70</sup> Empleando la terminología utilizada en el citado estudio de Toharia.

el año posterior. A pesar de que aumenta la contratación bonificada, básicamente por la reincorporación de los varones menores de 30 años, ésta oscila entre 0,7 y 1 de cada 10 contratos indefinidos iniciales.

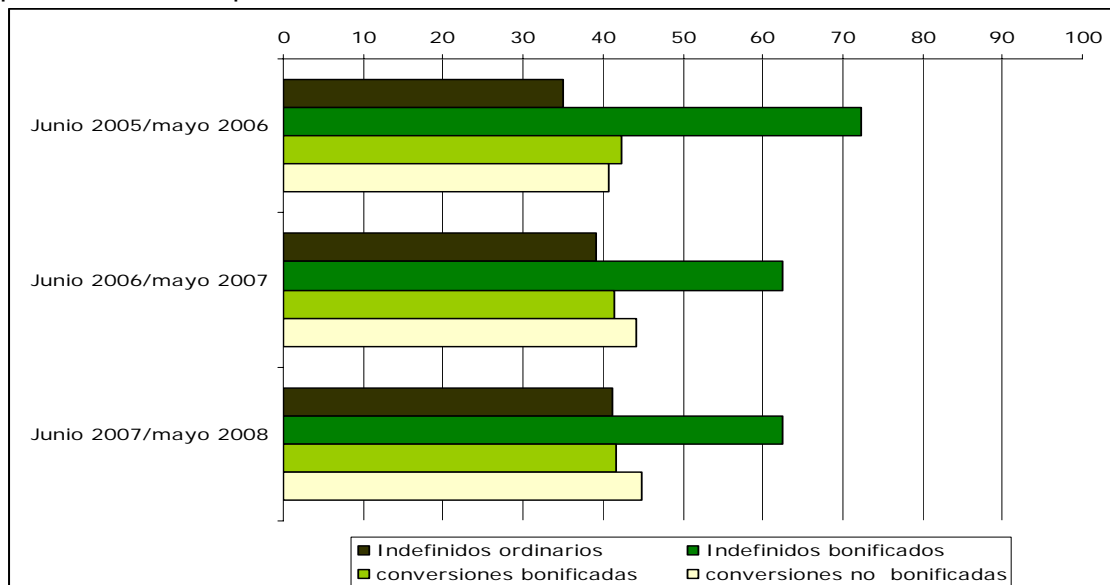
Por otra parte la evolución de los dos tipos de conversión de contratos temporales tanto en hombres como en mujeres, apunta a un efecto peso muerto de la conversión bonificada como se verá mas adelante: la restricción de los contratos temporales objeto de conversión bonificada a partir de enero de 2007 se ha compensado con un mayor uso de conversiones no bonificadas.

Gráfico 1: Distribución de la contratación indefinida según sexo del trabajador y periodo de tiempo considerado



Fuente: elaboración propia a partir de datos de Toharia 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 microeconómica, macroeconómica e institucional" FIPROSS 2007/81

Gráfico 2: Proporción de mujeres según tipo de contrato indefinido y periodo de tiempo considerado





Fuente: elaboración propia a partir de datos de Toharia 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 microeconómica, macroeconómica e institucional" FIPROSS 2007/81

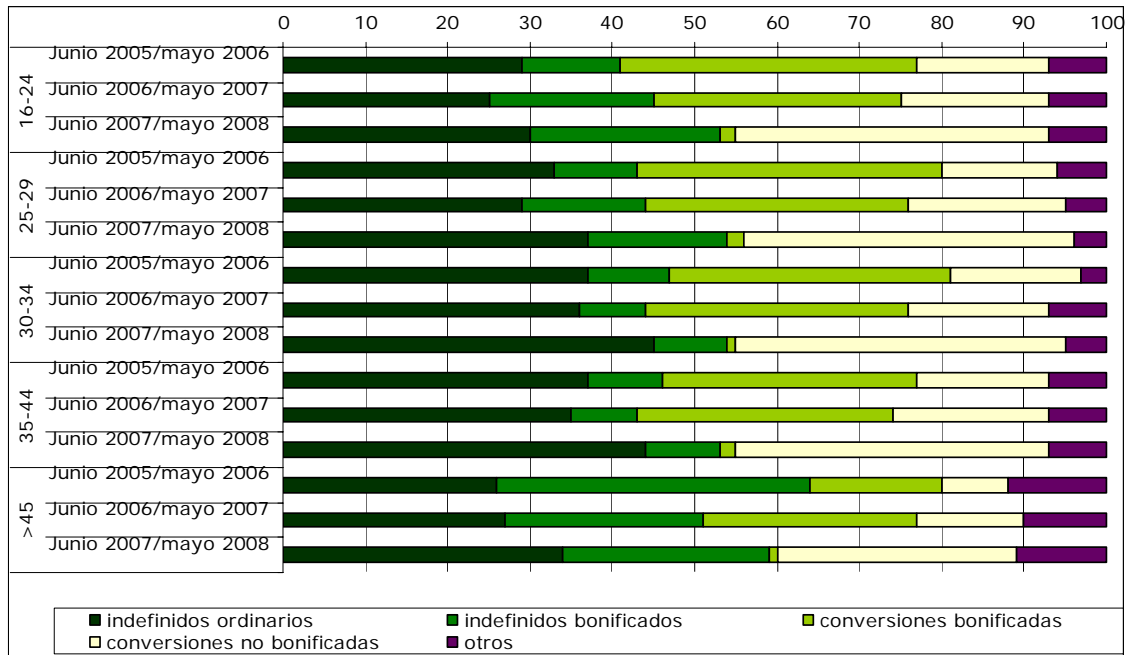
Por lo que respecta a la **edad**, como señala el estudio de Toharia, salvo en el año anterior a la reforma en el que más del 40% de la contratación bonificada se concentraba en los mayores de 45 años, en general la contratación ordinaria aumenta al aumentar la edad. No obstante, una cuestión a resaltar es que en torno a un 40% de la contratación ordinaria se realiza con trabajadores menores de 30 años *"es decir con personas por las que las empresas podrían acogerse a una bonificación, y mas del 10% con personas mayores de 45 años, también con derecho a bonificación"*.

La reincorporación de los varones menores de 30 años a la contratación indefinida bonificada supuso una disminución de la edad media de este tipo de contratos. Pero en paralelo, esta reincorporación implicó un efecto peso muerto que el estudio cuantifica en torno al 40% de estos contratos.

En cuanto a la evolución de la contratación indefinida de cada grupo de edad considerado en el estudio, en el caso de los menores de 24 años entre los que el año de la reforma supuso un aumento de la contratación bonificada también implicó un incremento de la contratación indefinida ordinaria, observándose en el año posterior a la reforma un incremento de la contratación ordinaria y sobre todo de las conversiones no bonificadas, que compensaron la caída de las conversiones bonificadas. En el segundo grupo de edad correspondiente a los menores de 30 años (25-29) el patrón se repite aunque en este caso el peso de la contratación indefinida ordinaria es mayor que en el primer grupo de edad. En ambos casos el año de la reforma implicó un aumento de la contratación bonificada en detrimento de la contratación ordinaria, tendencia que se invierte en el año posterior.

El grupo de edad en el que el uso de la contratación bonificada es mas frecuente es el de los mayores de 45 años, aunque en este caso la reforma implicó una disminución de este tipo de contratos, probablemente como consecuencia del cambio de porcentaje a módulo menos beneficioso para las empresas, que se compensa por un incremento de las conversiones tanto bonificadas como no bonificadas. En el año posterior los contratos indefinidos ordinarios aumentan en torno a 10 puntos porcentuales, los contratos indefinidos bonificados permanecen estables y aumentan, como en los restantes grupos de edad, las conversiones no bonificadas.

Gráfico 3: Distribución de la contratación indefinida según edad del trabajador y periodo de tiempo considerado



Fuente: Toharia 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 microeconómica, macroeconómica e institucional" FIPROSS 2007/81

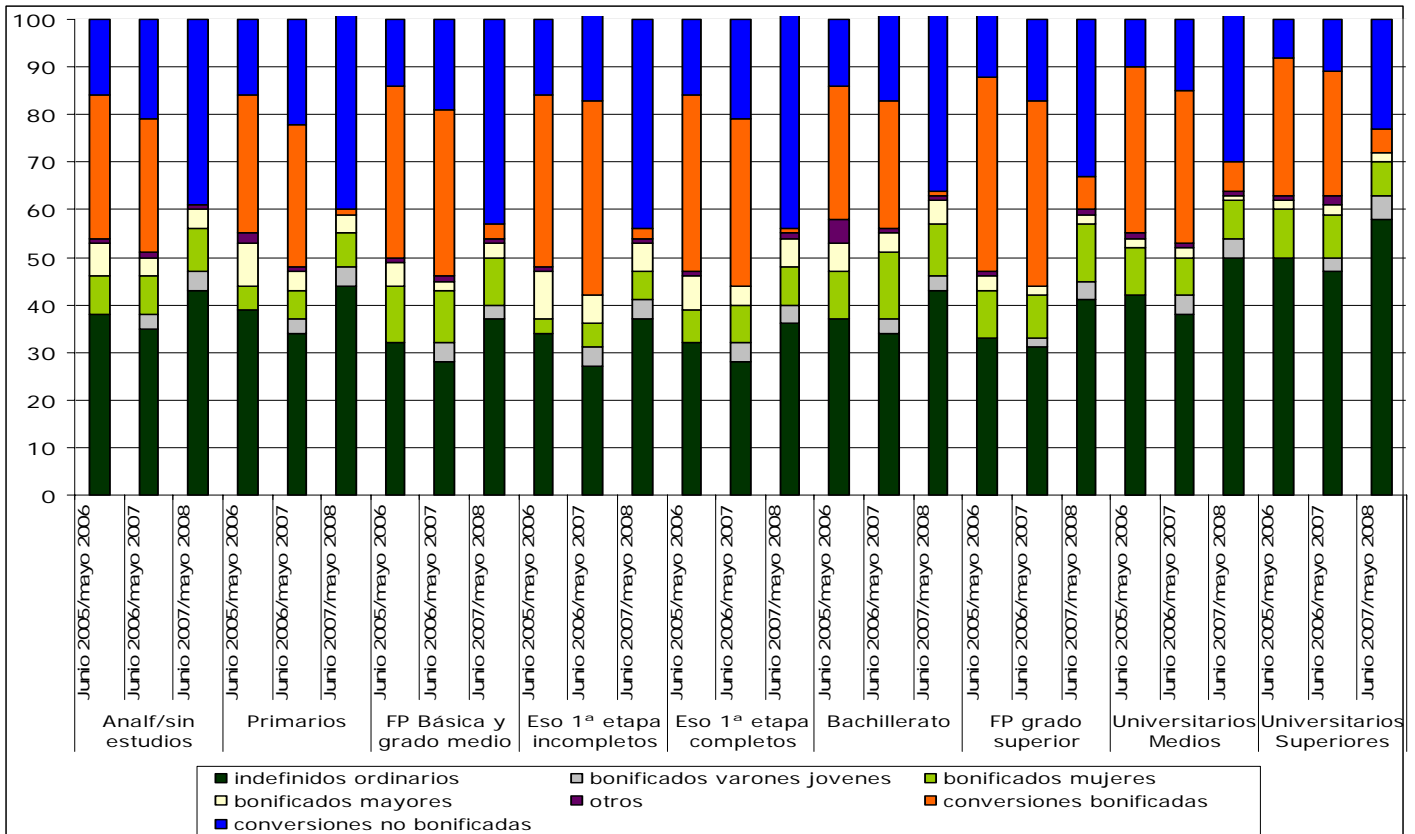
En cuanto al **nivel de estudios**, los resultados del estudio de Toharia muestran un uso más intensivo de la contratación indefinida ordinaria al aumentar el nivel formativo de los trabajadores - de hecho según este estudio uno de cada cinco contratos indefinidos ordinarios se realiza a personas con formación universitaria y entre el 50 y el 60% de los contratos realizados a universitarios son indefinidos ordinarios-, de manera que como se verá mas adelante, este tipo de contrato parece utilizarse como un "plus" añadido para atraer a los candidatos que mayor interés suscitan a las empresas. El hecho de que como señala el estudio la presencia de los universitarios en los contratos bonificados, aún integrando uno de los colectivos bonificables, sea reducida refuerza esta impresión, de manera que las empresas parecen utilizar la contratación indefinida bonificada para los trabajadores con menor cualificación reservando la contratación ordinaria para aquellos más cualificados.

Los universitarios junto a los titulados en Formación profesional igualmente están aumentando su peso en las conversiones bonificadas en el año posterior a la reforma lo que se justifica por el hecho de que los contratos formativos sigan siendo susceptibles de bonificación una vez finalizado el Plan Extraordinario de conversión.

Nuevamente al analizar esta variable surge el uso más intensivo de la contratación bonificada en el caso de las mujeres en comparación con los

hombres lo que se precia más claramente en los grupos de mayor nivel formativo: Formación profesional de grado superior y universitarios.

Gráfico 4: Distribución de la contratación indefinida según nivel de estudios del trabajador y periodo de tiempo considerado



Fuente: Toharia 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 microeconómica, macroeconómica e institucional" FIPROSS 2007/81

Para analizar la distribución de la contratación indefinida según **tipología de empresa**, el estudio de Toharia utiliza como criterio de clasificación la forma jurídica adoptada, relacionada con el tamaño de la empresa. Así distingue entre sociedades anónimas (grandes empresas), sociedades limitadas, colectivas y comanditarias (pequeñas y medianas empresas), empresarios individuales y otras formas societarias (cooperativas, asociaciones, etc.).

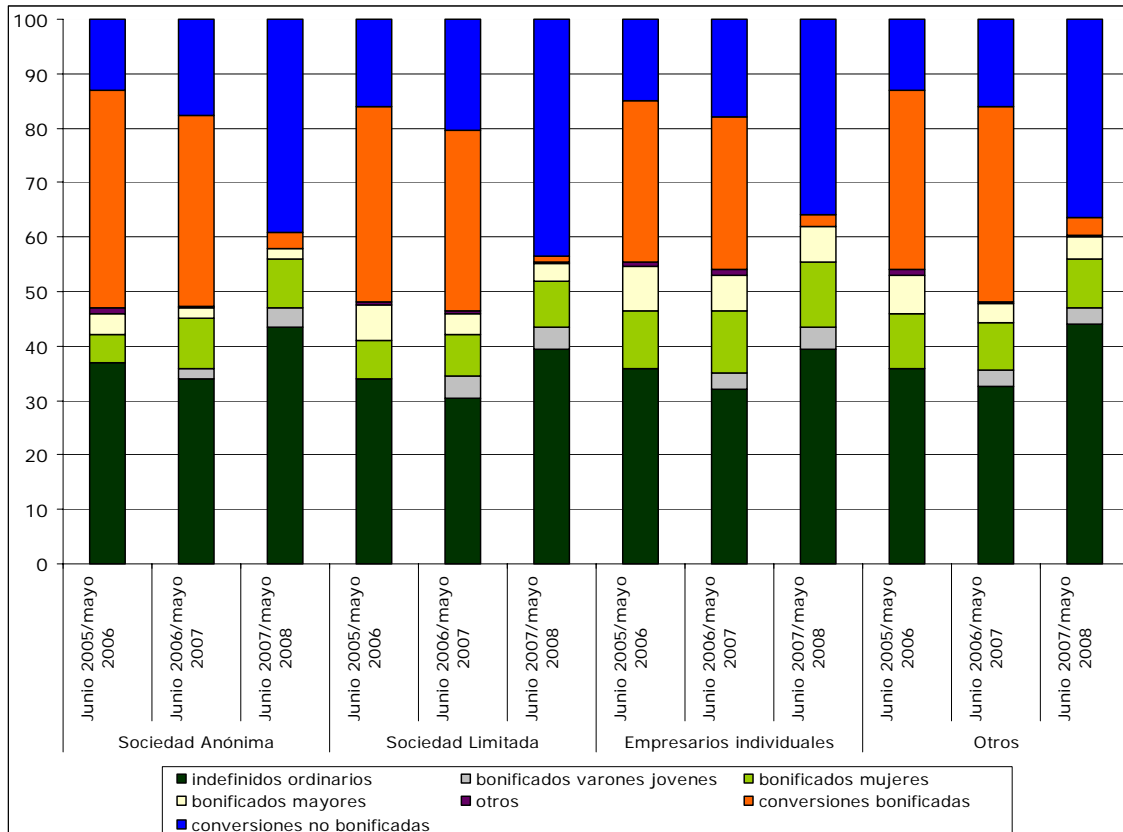
Las sociedades anónimas se caracterizan por un uso más intensivo de la contratación ordinaria y dentro de los contratos bonificados, de las conversiones. De hecho en el año posterior a la reforma aumenta el peso de las sociedades anónimas en el conjunto de este tipo de contratos, lo que puede explicarse por una mayor utilización de los contratos formativos. Por el contrario, las sociedades anónimas están infrarrepresentadas en la contratación de mayores de 45 años.

En el caso de las sociedades de responsabilidad limitada, colectivas y comanditarias, el aspecto más destacable es el mayor uso que realizan de

las conversiones no bonificadas, siendo también mas elevada la presencia de contratos bonificados a jóvenes y mayores.

Por lo que respecta a los empresarios individuales, son los que mayor uso hacen de la contratación bonificada especialmente de mayores y mujeres, y por el contrario un menor uso de las conversiones tanto bonificadas como no bonificadas.

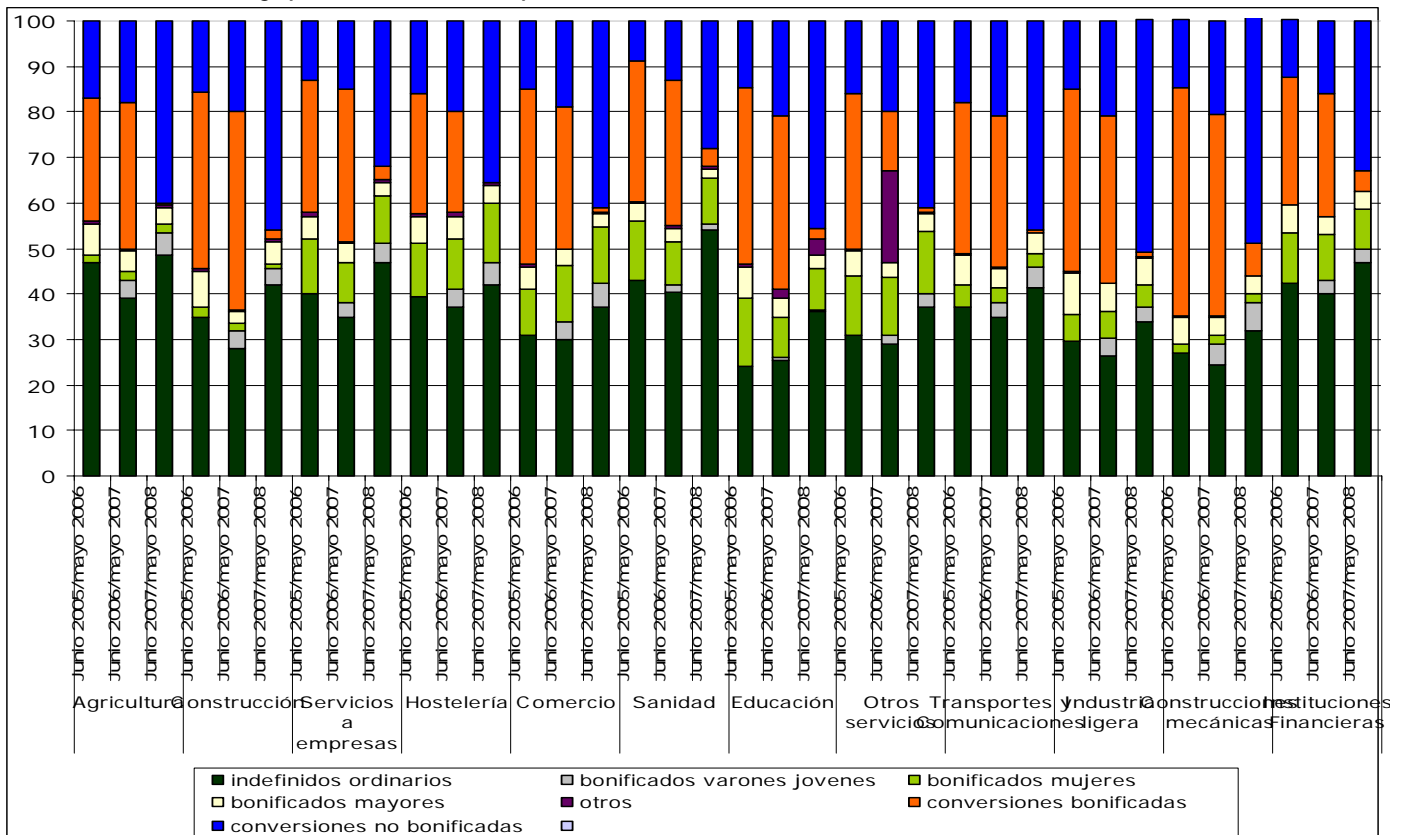
Gráfico 5: Distribución de la contratación indefinida según tipo de empresa y periodo de tiempo considerado



Fuente: Toharia 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 microeconómica, macroeconómica e institucional" FIPROSS 2007/81

En cuanto al **sector de actividad**, como indica el estudio de Toharia, construcción e industria, especialmente el sector del metal, presentan un uso más intensivo de las conversiones tanto bonificadas como no bonificadas. El uso de las restantes formas de contratación bonificada es más elevado en servicios a las empresas, hostelería, otros servicios e instituciones financieras, mientras que en agricultura y construcción el uso de estos contratos es muy inferior.

Gráfico 6: Distribución de la contratación indefinida según sector de actividad y periodo de tiempo considerado



Fuente: Toharia 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 microeconómica, macroeconómica e institucional" FIPROSS 2007/81

Por lo que respecta a la **ocupación**, entre los grupos de mayor cualificación existe un uso más intensivo de la contratación ordinaria, 3 de cada 10 contratos ordinarios realizados en el año posterior a la reforma. También en estos grupos, especialmente en el primero (directivos y técnicos superiores) aumenta el peso sobre las conversiones bonificadas en el año posterior a la reforma lo que puede ser imputado a un mayor uso previo de contratos formativos.

Entre los grupos correspondientes a ocupaciones semi-cualificadas no manuales (administrativos, servicios de restauración, servicios personales y de seguridad y dependientes de comercio), se observa un uso más intensivo de los contratos iniciales bonificados a mujeres, especialmente en administrativos (con tendencia decreciente) y dependientes de comercio (con tendencia creciente). Aproximadamente un 30% de los contratos bonificados a jóvenes varones menores de 30 años corresponden a estos colectivos, un 60% de los bonificados de mujeres y en torno al 40% de los realizados a mayores de 45 años

Finalmente en cuanto a las ocupaciones manuales (agricultores, obreros cualificados, obreros semi-cualificados, peones de los servicios y otros

peones) son en los que en mayor medida se dan las conversiones no bonificadas, un 45% del total con una tendencia creciente a lo largo del periodo. Son lo que mayor peso tienen en los contratos bonificados a mayores y jóvenes, aunque con una tendencia decreciente.

En cuanto a la **tipología de contrato** indefinido, el estudio de Toharia estima la probabilidad de acogerse a un contrato de fomento de empleo, que como es sabido se caracteriza por una menor indemnización en caso de despido improcedente (33 días por años trabajado hasta un máximo de 24 mensualidades).

Los resultados del estudio indican que la reforma de 2006 incrementó de manera significativa la probabilidad de acceder a un contrato de fomento como consecuencia de la ampliación de los colectivos que pueden acogerse a este tipo de contrato. A partir del primer trimestre de 2007 se produce un cambio de tendencia y aunque la probabilidad de acceso a estos contratos sigue siendo más elevada que antes del tercer trimestre de 2006, ésta va disminuyendo progresivamente.

Por lo que respecta a los contratos bonificados es más probable que el contrato sea de fomento de empleo entre los iniciales que en el caso de las conversiones.

## **ANEXO V: SINTESIS DEL INFORME “TACKLING THE RECESSION: EMPLOYMENT RELATED PUBLIC INITIATIVES IN THE EU MEMBER STATES AND NORWAY”**

### ***Medidas orientadas al mantenimiento del empleo.***

Este primer grupo de medidas tiene un carácter claramente preventivo. A su vez se agrupan en cuatro tipologías de medidas:

- Medidas de apoyo a la reducción de la jornada laboral o al cese temporal en el empleo. El objetivo es evitar los despidos cuando se produce una caída de la demanda, lo que permite a la empresa reducir costes de personal y al mismo tiempo disponer de recursos humanos capacitados cuando se produce una recuperación de la demanda y a los trabajadores una garantía de no ser despedidos aún a costa de una reducción salarial.

Varios Estados miembros han aportado fondos para apoyar este tipo de procesos, que en general se limitan temporalmente a la duración de la recesión y se basan en un acuerdo tripartito. Estas medidas se plantean a nivel sectorial o de empresa y tienen que ser autorizadas por la autoridad laboral. Las ayudas públicas pueden aplicarse al salario o a las cotizaciones sociales. En algunos casos estas ayudas están condicionadas a la participación de los trabajadores en programas de formación durante la parte de jornada que dejan de realizar, aumentando la cuantía de la ayuda en este caso y estableciéndose la prohibición de despido durante o después de la participación de un programa de este tipo.

Sin embargo, algunos estudios evidencian que este tipo de medidas no siempre evitan los despidos, mas bien pueden posponerlos en sectores que requerirían una reconversión, y que su uso durante un periodo dilatado de tiempo mantiene de manera artificial el empleo en vez de reorientarlo hacia sectores económicos de mayor futuro.

- Medidas de apoyo a la formación mientras los trabajadores siguen empleados. Estas medidas tratan de aprovechar la disminución de la actividad en las empresas como consecuencia de la recesión, fomentando la formación de los trabajadores en las mismas. Pueden consistir en prestar asesoramiento y consultoría a las empresas para llevar a cabo nuevas actividades de formación tanto si se realizan con medios propios como si se contratan externamente. Estas medidas cuentan con financiación pública bien en forma de subvenciones a las empresas por los costes derivados de la formación adicional que proveen o bien en forma de subsidios salariales por el tiempo dedicado por el trabajador a la formación.

Un ejemplo interesante es el de Austria, que como consecuencia de la recesión ha reformado la normativa relativa a los permisos no retribuidos para formación ocupacional. Si la empresa y el trabajador están de acuerdo en la concesión de la licencia sin que se extinga la relación laboral, durante un periodo máximo de 18 meses, el trabajador recibe una subvención equivalente a la prestación por desempleo que le hubiese correspondido en el supuesto de que hubiese sido despedido. La empresa asume el coste de la formación pero recibe una subvención de entre el 25 y el 50% del coste total hasta un determinado límite.

Por lo que respecta a la eficacia de estas medidas parece que la consecución de nuevas cualificaciones profesionales unida al trabajo a tiempo parcial, mejora la empleabilidad de los trabajadores aumentando al mismo tiempo la competitividad de la empresa.

Pero como la duración de la situación de empleo parcial no puede estimarse fácilmente, es probable que las medidas de formación que se apliquen sean de corta duración, lo que puede cuestionar su eficacia. Por esta razón se recomienda una formación de carácter modular.

- Reducción o aplazamiento de los costes laborales no salariales. Varios países han adoptado medidas en relación con las cotizaciones sociales, con diferencias sobre las contingencias cuyas cotizaciones reducen y también el grupo o grupos objetivo de la reducción. Por ejemplo Alemania ha reducido las cotizaciones empresariales por desempleo y en el caso de empleos acogidos a medidas de reducción de la jornada, cuya cotización íntegra se paga por las empresas, la reducción es del 50% en 2009 y 2010. Otros países aplican esta política de reducción de cuotas en sectores de actividad concretos, a determinados grupos de trabajadores o tamaños de empresa. Otras medidas dentro de este grupo son la exención o aplazamiento de impuestos relacionados con el empleo o con los ingresos.
- Ayudas directas a las empresas. Este grupo de medidas incluye préstamos públicos, garantías, y subvenciones directas con el fin de compensar los efectos de la restricción de acceso a los créditos derivados de la crisis financiera. Este tipo de ayudas se limita a empresas que no hayan tenido dificultades financieras antes de 1 de julio de 2008 y han sido evaluadas por la Comisión Europea para garantizar que no distorsionan la competencia. A ellas se añaden ayudas a la exportación y aplazamientos, reducciones o reembolso del pago de impuestos
- Ayudas indirectas a las empresas. A través de inversiones públicas en infraestructuras tanto de transporte como educativas o sanitarias, o incentivos para promover el consumo de determinados productos bien mediante subvenciones directas o a través de reducciones de impuestos por su compra.



### ***Medidas orientadas generar empleo y/o mejorar la empleabilidad.***

- Servicios de apoyo a la búsqueda de empleo, asesoramiento y orientación profesional. Este grupo de medidas tiene como objetivo armonizar la oferta y demanda de empleo mediante un conjunto de servicios que se pueden prestar tanto a las empresas como a los trabajadores. Dentro de ellas se encuentran distintas iniciativas:
  - Mejoras en los servicios de empleo, adaptando los servicios al incremento notable del volumen de desempleados como consecuencia de la crisis y se concretan en la creación de nuevos servicios públicos de empleo, formación para el personal, incrementar la frecuencia de consultas que se oferta a los desempleados o la reestructuración del servicio.
  - Incremento de las actividades de apoyo a la búsqueda de empleo y orientación laboral, a través de mejoras en la adecuación entre oferta y demanda de empleo. En muchos casos esta orientación y apoyo es de carácter individual. Irlanda presta este tipo de servicio a través de una página web que provee a las empresas de servicios de intermediación y a los desempleados formación para la realización de curriculums, de entrevistas de trabajo, etc.
  - Actividades destinadas a grupos específicos, por ejemplo determinados sectores económicos o grupos poblacionales mas afectadas por la recesión.
- Incentivos para nuevas contrataciones en las empresas. Para ello se han adoptado diferentes medidas:
  - Reducción de costes no salariales, reduciendo la presión fiscal sobre las empresas que contraten a nuevos trabajadores. Francia por ejemplo, ha adoptado una medida temporal de reducción de cotizaciones sociales aplicable en 2009 a las microempresas que contraten nuevos trabajadores. En Alemania la reducción se aplica a la cotización para el seguro de enfermedad en el caso de nuevas contrataciones y Portugal aplica durante 24 meses una exención total del pago de cotizaciones sociales a las micro y pequeñas empresas que empleen a nuevos trabajadores con contrato indefinido.
  - Establecimiento de subsidios que financian parte del salario de las nuevas contrataciones. La eficacia de este tipo de medidas sin embargo suelen ser muy cuestionada por los expertos en mercado de trabajo por elevado peso muerto que suelen tener. En Reino Unido este tipo de subsidios se aplica a las empresas que contraten y formen a desempleados de larga duración.
  - Formas alternativas de empleo. En algunos países se han adoptado medidas para fomentar el empleo en servicios sociales, actividades forestales o de mantenimiento del medioambiente o en empresas u organizaciones sin ánimo de lucro.

- Reciclaje de los desempleados. El objetivo es cualificar a los desempleados a futuras oportunidades de empleo:
  - A través de la adaptación o establecimiento de instrumentos que permiten proporcionar a los desempleados la formación mas adecuada a su situación particular.
  - Incrementando los fondos destinados a formación ocupacional y ampliar esta manera la oferta de formación o modificando los criterios de selección para ampliar el acceso a este tipo de formación.
  - Estableciendo programas de formación para grupos específicos de desempleados. En este sentido una medida que podría ser útil en España, es la adoptada por Irlanda en relación con los trabajadores de la construcción. El plan irlandés consiste en proporcionar a miles de desempleados de la construcción, capacitación en la instalación de tecnologías verdes en hogares y empresas o para llevar a cabo verificaciones del cumplimiento de los criterios de eficiencia energética. Igualmente han diseñado un programa de formación para los aprendices de este mismo sector, y que consiste en un sistema de rotación para el aprendizaje de diversos oficios relacionados con la construcción, subvencionándose parte de los costes derivados para la empresa.
  - Subvenciones a los costes de formación impartida por proveedores privados. En Polonia por ejemplo este tipo de ayudas que pueden alcanzar la totalidad del coste de formación (si el desempleado es derivado desde una oficina de empleo) está orientada a personas que carecen de cualquier tipo de formación o cualificación profesional.
  - Ayudas por desempleo suplementarias en caso de asistencia a cursos de formación. Francia ha aplicado este tipo de medida subvencionando durante un año el 80% de los ingresos brutos que percibían los desempleados antes de ser despedidos, a cambio de la realización de formación profesional o de prácticas en las empresas. Igualmente está considerándose proporcionar una subvención de 1.000 euros a los menores de 26 años que participen en programas de formación y empleo si acceden a un contrato de estas características en micro y pequeñas empresas.
- Becas de movilidad. Este tipo de medidas, que según el informe no han sido muy utilizadas por los Estados miembros, tienen como objetivo resolver los desequilibrios territoriales en la oferta y la demanda de empleo. Se trata de incentivos destinados a los trabajadores que se trasladen temporal o definitivamente a ámbitos geográficos en las que existan oferta de empleo no cubierta.
- Medidas de apoyo al autoempleo. Normalmente las iniciativas en este campo se centran en actividades de asesoría, consultoría y formación sobre los aspectos a considerar antes de la constitución de



la empresa, líneas de financiación para nuevas empresas y la reducción o el aplazamiento del pago de cotizaciones sociales.

## ANEXO VI: FICHA TÉCNICA Y CUESTIONARIO DE LA ENCUESTA A EMPRESAS

Para determinar el universo de estudio se ha partido de las cifras que aporta la Tesorería General de la Seguridad Social sobre el número de contrataciones bonificadas en el año 2007, de los siguientes colectivos objeto de análisis:

- Desempleados jóvenes menores de 30 años.
- Desempleados mayores de 45 años.
- Desempleados parados de larga duración (PLD).
- Conversiones de contratos temporales en indefinidos (CI).

Al no poder facilitar la TGSS los datos totales sobre número de empresas que realizaron contrataciones indefinidas bonificadas para los colectivos de menores de 30 años y mayores de 45 años en el año 2007, se ha utilizado el dato relativo a número de contrataciones para estimar la distribución de las empresas a encuestar para cada colectivo.

Esto viene motivado porque se ha observado una relación de proporcionalidad entre volumen de contrataciones y volumen de empresas que realizan estas contrataciones, a partir de los datos disponibles de los otros 2 colectivos de análisis: PLD y CI desde el año 2000 a 2008. Es decir, si se incrementaba el número de contrataciones se incrementaba el número de empresas y viceversa.

Por lo tanto, el universo de referencia (como estimador del número de empresas) es de 1.140.873 contrataciones indefinidas bonificadas y la distribución de los 4 colectivos de estudio es la siguiente:

Gráfico 1: Peso de contrataciones indefinidas bonificadas en 2007 según colectivo

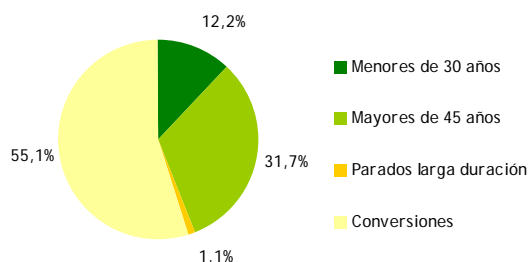


Tabla 1: Peso de las contrataciones indefinidas bonificadas en 2007 según colectivo

	Nº	%
Menores de 30 años	138.948	12,2%
Mayores de 45 años	361.697	31,7%
Parados larga duración	12.129	1,1%
Conversiones	628.099	55,1%
<b>Total</b>	<b>1.140.873</b>	<b>100,0%</b>

## ESTIMACIÓN DE LA MUESTRA

Una vez definido el universo poblacional, se ha aplicado un procedimiento de muestreo estratificado con un nivel de confianza del 95% ( $p=q=0,5$ ) y un error del +/- 4,1%, obteniéndose un tamaño de la muestra total de 600 empresas.

Para poder alcanzar este número de cuestionarios válidos (600), la TGSS facilitó un número suficiente de registros seleccionados de forma aleatoria a partir de sus bases de datos, por cada colectivo de estudio.

La muestra se estratificó por colectivos de estudio: empresas que se bonificaron por contratar a menores de 30 años, por contratar a mayores de 45 años, por contratar a parados de larga duración o por convertir contrataciones temporales en indefinidas.

Además, en los registros de partida se consideraron las diferentes categorías de tamaño de empresa según las recomendaciones establecidas por la Comisión Europea (microempresa: de 1 a 9 personas en plantilla; pequeña empresa: de 10 a 49, mediana empresa: de 50 a 249 y gran empresa: más de 249 personas en plantilla)<sup>71</sup>, gran sector de actividad económica (agricultura<sup>72</sup>, industria<sup>73</sup>, construcción y servicios<sup>74</sup>) y comunidad autónoma, para que todos los estratos de interés estuvieran representados en la muestra.

Para obtener un nivel homogéneo de error muestral individual (por colectivo) se estimó que para cada uno de ellos se deberían obtener 150 cuestionarios válidos (afijación simple).

Sin embargo, las cuotas alcanzadas en la encuesta (y errores muestrales individuales), difieren ligeramente de las planteadas inicialmente en cada uno de los colectivos. Esto es debido a que el volumen de contrataciones de parados de larga duración es muy inferior al resto y por tanto no se han logrado los 150 cuestionarios planteados inicialmente a pesar del refuerzo realizado en las llamadas a empresas. El resto de cuotas se ha visto incrementado al sustituir a aquéllos.

El número total de cuestionarios válidos obtenidos ha ascendido a 606.

Al efectuarse la afijación de la muestra de manera no proporcional se han ponderado las respuestas de la encuesta según tamaño de empresa y gran sector de actividad económica.

---

<sup>71</sup> En las tablas cuya fuente es el DIRCE o se realiza una comparación con los datos extraídos del DIRCE, los estratos de asalariados utilizados han sido: de 1 a 9, de 10 a 49, de 50 a 199 y 200 o más; pues en la fuente original se recoge esta desagregación.

<sup>72</sup> Agricultura: incluye agricultura, ganadería, caza y silvicultura.

<sup>73</sup> Industria: incluye industria manufacturera (excepto metal), industrias del metal, industrias extractivas y producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua.

<sup>74</sup> Servicios: incluye comercio, educación, hostelería, intermediación financiera, otros servicios y transportes, almacenamiento y comunicaciones.



Los datos sobre la distribución del universo de referencia según tamaño y sector han sido facilitados por la TGSS y los factores de ponderación resultantes son los siguientes:

Ponderaciones

	<b>Agricultura</b>	<b>Industria</b>	<b>Construcción</b>	<b>Servicios</b>
Microempresa	0,45	1,61	1,74	1,64
Pequeña empresa	0,12	0,63	0,73	0,88
Mediana empresa	0,37	0,36	0,48	0,40
Gran empresa	0,05	0,35	0,07	0,21

Ficha técnica de la encuesta

<b>Ficha técnica encuesta</b>	
Universo	1.140.873 contrataciones indefinidas bonificadas para los 4 colectivos de estudio, en el año 2007, como estimador del número de empresas.
Ámbito geográfico	Estatal.
Tamaño muestral	606 cuestionarios.
Error	± 4,06% para un Nivel de Confianza del 95% y P=Q=50
Afijación	No proporcional.
Tipo de encuesta	Telefónica, con apoyo de plataforma online.
Procedimiento de muestreo	Aleatorio estratificado.



FECHA:

ENTREVISTADOR/A:

#### PRESENTACIÓN

Buenos/as días/tardes. Le llamo de la empresa D'Aleph; mi nombre es \_\_\_\_\_.

¿Podría hablar con la persona responsable de Recursos Humanos o gerencia de su empresa?

Estamos realizando una encuesta para la Agencia de Evaluación de Políticas Públicas y Calidad de los Servicios (AEVAL) del Ministerio de Administraciones Públicas, cuyo objetivo es conocer su opinión sobre la eficacia de las bonificaciones empresariales a la contratación estable así como para proponer nuevas medidas de fomento a la contratación estable. En este sentido queremos pedirle su colaboración en este estudio contestando a unas preguntas relativas a estas cuestiones.

Le comunico que la información que se recoja estará sometida a la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal y su tratamiento será anónimo.

¿Podría contestarnos a una serie de preguntas?

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DE LA PERSONA ENTREVISTADA

Nombre de la persona entrevistada:

Cargo persona entrevistada:

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DE LA EMPRESA

Nombre empresa:

CIF:

Teléfono:

Dirección:

Provincia:

Comunidad Autónoma:

Sector de actividad económica:

Tamaño de plantilla:

#### NATURALEZA DE LOS CONTRATOS

P.1 ¿Me podría confirmar el tamaño de su empresa en el año 2007?



P.2 De la plantilla de su empresa, ¿cuántos trabajadores tenían contratos indefinidos?

P.3 ¿Y cuántos contratos temporales?

#### CONOCIMIENTO Y USO DEL SISTEMA DE INCENTIVOS

P.4 ¿A través de qué medio conoció las bonificaciones empresariales a la contratación estable?

Medios de comunicación (prensa, radio, TV, Web)

Otras personas de la empresa

Gestoría externa

Comité de Empresa

Candidato al puesto de trabajo

Organizaciones empresariales

Organizaciones sindicales

Otros (especificar cuáles):

P.5 ¿Quién se encarga de gestionar los contratos y los pagos a la T.G.S.S.?

Departamento de RRHH

Departamento financiero

Gestoría externa

Otros (especificar quién):

P.6 ¿Cuántos años ha bonificado su empresa el empleo estable?

#### EFICACIA DEL SISTEMA DE INCENTIVOS EN LA CREACIÓN DE EMPLEO COLECTIVO MENORES DE 30 AÑOS

P.7 En el año 2007, ¿han contratado de forma estable a menores de 30 años haciendo uso de las bonificaciones empresariales?

SI (Pasar a P.7.1)

NO (Pasar a P.11)

Ns/Nc (Pasar a P.11)

P.7.1 En caso afirmativo, ¿cuántas personas?

P.8 ¿Qué factores influyeron en la decisión de contratar a estas personas? (RM)

Su perfil se ajustaba al perfil del puesto de trabajo

Resultaba más barata su contratación frente a otros candidatos no bonificados





Otros (especificar cuáles):

P. 9 ¿Hubieran sido contratadas estas personas en caso de no contar con la bonificación?

SI

NO

Ns/Nc

P. 9.1 ¿Por qué?

P. 10 ¿Continuarán estas personas contratadas una vez finalizado el periodo de bonificación?

SI

NO

Ns/Nc

P. 10.1 ¿Por qué? (Pasar a P.11)

#### COLECTIVO MAYORES DE 45 AÑOS

P. 11 En el año 2007, ¿han contratado de forma estable a mayores de 45 años haciendo uso de las bonificaciones empresariales?

SI (Pasar a P.11.1)

NO (Pasar a P.15)

Ns/Nc (Pasar a P. 15)

P. 11.1 En caso afirmativo, ¿cuántas personas aproximadamente?

P. 12 ¿Qué factores influyeron en la decisión de contratar a estas personas? (RM)

Su perfil se ajustaba al perfil del puesto de trabajo

Resultaba más barata su contratación frente a otros candidatos no bonificados

Otros (especificar cuáles):

P. 13 ¿Hubieran sido contratadas estas personas en caso de no contar con la bonificación?

SI

NO

Ns/Nc

P. 13.1 ¿Por qué?

P. 14 ¿Continuarán estas personas contratadas en un futuro?

SI

NO



Ns/Nc

P. 14.1 ¿Por qué? (Pasar a P.15)

#### COLECTIVO PARADOS DE LARGA DURACIÓN

P. 15 En el año 2007, ¿han contratado de forma estable a parados de larga duración haciendo uso de las bonificaciones empresariales?

SI (Pasar a P.15.1)

NO (Pasar a P.19)

Ns/Nc (Pasar a P.19)

P. 15.1 En caso afirmativo, ¿cuántas personas aproximadamente?

P. 16 ¿Qué factores influyeron en la decisión de contratar a estas personas? (RM)

Su perfil se ajustaba al perfil del puesto de trabajo

Resultaba más barata su contratación frente a otros candidatos no bonificados

Otros (especificar cuáles):

P. 17 ¿Hubieran sido contratadas estas personas en caso de no contar con la bonificación?

SI

NO

Ns/Nc

P. 17.1 ¿Por qué?

P. 18 ¿Continuarán estas personas contratadas una vez finalizado el periodo de bonificación?

SI

NO

Ns/Nc

P. 18.1 ¿Por qué? (Pasar a P.19)

#### COLECTIVO CONVERSIONES DE TEMPORALES EN INDEFINIDOS

P. 19 En el año 2007, ¿han realizado conversiones de contratos temporales en indefinidos haciendo uso de las bonificaciones empresariales?



SI (Pasar a P.19.1)

NO (Pasar a P.23)

Ns/Nc (Pasar a P.23)

P.19.1 En caso afirmativo, ¿cuántas conversiones han realizado aproximadamente?

P.20 ¿Qué factores influyeron en la decisión de contratar a estas personas de forma temporal y convertirlas posteriormente en indefinidos? (RM)

Su perfil se ajustaba al perfil del puesto de trabajo

Resultaba más barata su contratación frente a otros candidatos no bonificados

Otros (especificar cuáles):

P.21 ¿Hubieran sido contratadas estas personas en caso de no contar con la bonificación por la conversión del carácter del contrato?

SI

NO

Ns/Nc

P. 21.1 ¿Por qué?

P.22 ¿Continuarán estas personas contratadas una vez finalizado el periodo de bonificación?

SI

NO

Ns/Nc

P.22.1 ¿Por qué? (Pasar a P.23)

#### IMPACTO SOBRE EL MERCADO LABORAL

P.23 **En 2008** ¿su empresa ha realizado contrataciones bonificadas?

SI (Pasar a P.23.1)

NO (Pasar a P.23.2)

Ns/Nc (Pasar a P.24)

P.23.1 ¿Para qué colectivos? (Pasar a P.24)

Menores de 30 años

Mayores de 45 años



Parados de larga duración

Conversiones de temporales en indefinidos

Otros

P.23.2 ¿Por qué? (Pasar a P.24)

P.24 En su opinión, ¿en qué grado las bonificaciones empresariales han incentivado la contratación estable en su empresa?

NADA

POCO

BASTANTE

MUCHO

Ns/Nc

P.24.1 ¿Por qué? (Pasar a P.25)

#### TENDENCIAS DE FUTURO

P.25 En el **año 2009**, la plantilla de su empresa:

¿Se va a reducir? (Pasar a P.26)

¿Se va a ampliar? (Pasar a P.28)

¿Se va a mantener? (Pasar a P.30)

#### Reducción de la plantilla

P.26 ¿Aproximadamente, en cuántos puestos?

P.27 De los puestos que se tiene previsto reducir:

¿Cuántos serían contratos indefinidos ordinarios?

¿Cuántos serían contratos indefinidos bonificados?

¿Cuántos serían contratos temporales? (Pasar a

P.31)

#### Ampliación de la plantilla

P.28 Aproximadamente, ¿en cuántos puestos?

P.29 De los puestos que se tiene previsto ampliar:

¿Cuántos serían contratos indefinidos ordinarios?



¿Cuántos serían contratos indefinidos bonificados?

¿Cuántos serían contratos temporales formativos, de relevo y sustitución por jubilación?

¿Cuántos serían contratos temporales de otro tipo? (Pasar a

P.31)

#### Mantenimiento de la plantilla

P.30 De los puestos de trabajo que se tiene previsto mantener, ¿aproximadamente cuántos contratos temporales pasarían a ser indefinidos? (Pasar a

P.31)

#### INICIATIVAS DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN ESTABLE

P.31 En su opinión, ¿qué medidas o iniciativas públicas fomentarían en mayor grado la contratación estable? (RM)

Medidas de formación y adaptación de la persona contratada al puesto de trabajo.

Aumento del período de prueba en los contratos indefinidos.

Aumento de la cuantía de la bonificación.

Aumento de la duración de la bonificación.

Reducción general de la cuota de Seguridad Social según contrataciones indefinidas existentes en la empresa.

Certificado de reconocimiento de la trayectoria de las empresas emitido por el Estado.

Otros (especificar cuáles):

## ANEXO VII: METODOLOGÍA Y FICHAS-RESUMEN DE LOS ESTUDIOS DE CASO

### CARACTERIZACIÓN DE LOS ESTUDIOS DE CASO

El trabajo de campo cualitativo se ha basado en la realización de **8 estudios de caso**, con los que se pretendía profundizar en los procesos de contratación, la importancia de la bonificación, la estabilidad del empleo o el impacto generado.

Los estudios de caso han sido seleccionados con el fin de cubrir todos los colectivos objeto de estudio y tamaños de empresa. Así, se ha cubierto como mínimo una empresa por colectivo y por tamaño y se ha repetido uno u otro según objetivos de la investigación y disponibilidad de las empresas estudiadas.

Además, también se han tenido en cuenta criterios territoriales y sectoriales, para al menos estudiar una empresa de las comunidades autónomas que mayor utilización han hecho de las bonificaciones así como que estuvieran representadas en los grandes sectores de actividad económica: industria, construcción, servicios, etc. De esta forma se pretendía recopilar información que fuera lo más exhaustiva y completa posible.

A continuación se presenta la caracterización de los estudios de caso realizados según estos criterios:

Tabla 2: Caracterización de los Estudios de Caso

	TAMAÑO	SECTOR	TERRITORIO	COLECTIVO BONIFICADO
Ec1	Gran empresa (295 trabajadores)	Alimentación (Vending)	Estatad (Madrid)	Menores de 30 años
Ec2	Microempresa (9 trabajadores)	Industria de la madera	Andalucía	Mayores de 45 años
Ec3	Gran empresa (1.937 trabajadores)	Industria farmacéutica	Estatad (Cataluña)	Mayores de 45 años
Ec4	Microempresa (2 trabajadores)	Comercio al por mayor	Castilla y León	Parados de larga duración
Ec5	Pequeña empresa (30 trabajadores)	Automoción	Madrid	Parados de larga duración
Ec6	Pequeña empresa (11 trabajadores)	Hostelería	Castilla y León	Parados de larga duración
Ec7	Mediana empresa (231 trabajadores)	Construcción	Madrid	Conversiones
Ec8	Gran empresa (999 trabajadores)	Intermediación financiera	Estatad (Galicia)	Conversiones

Estos estudios de caso han consistido en la realización de entrevistas a los/as Directores/as de los departamentos de RRHH y/o Administración (gerentes en su defecto) de las empresas estudiadas así como a trabajadores pertenecientes a algunos de los colectivos bonificados estudiados, siempre que ha sido posible.

Asimismo, se ha recopilado y analizado la documentación que caracterizaba a la empresa, su sector, sus actividades y políticas de contratación, a partir de:

- Memorias de gestión.
- Informes anuales.
- Planes estratégicos.
- Convenios colectivos de aplicación según los casos.
- Publicidad de los productos o servicios, y publicaciones (papel o electrónicas) de la entidad.
- Datos sobre sector: asociaciones, plataformas, BCE, etc.

#### PROCESO DE DESARROLLO DE LOS ESTUDIOS DE CASO

##### Recopilación de la información

Para la recopilación de la información se elaboró un guión de entrevista para los Directores o responsables de los departamentos de RRHH y/o Administración y otro, más breve, para los trabajadores pertenecientes a algún colectivo bonificado.

Tras contactar con las empresas, se buscó a los interlocutores más adecuados con quienes concertar las entrevistas.

De forma previa se solicitó documentación relativa a la empresa, así como durante la propia entrevista. Y de manera paralela se consultaron las fuentes estadísticas, y documentales necesarias para contextualizar cada empresa estudiada.

Todas las entrevistas se realizaron en las sedes de las empresas objetivo y fueron grabadas para su posterior análisis, siempre que el entrevistado consintió.

##### Análisis de la información

Tras la realización de las entrevistas, se realizó el volcado de éstas y se contextualizaron gracias a las fuentes documentales consultadas.

Asimismo se llevaron a cabo reuniones de equipo para profundizar sobre posibles relaciones causa-efecto y obtener una visión global del impacto del Sistema: a través de diagramas Ishikawa, árboles de decisión, etc.

Una vez procesada la información se llevaron a cabo las redacciones de cada uno de los casos.

RESUMEN DE ASPECTOS CLAVE EC1	
<b>IDENTIFICACIÓN Y CONTEXTO DE LA EMPRESA</b>	<p>EC1 es actualmente la mayor empresa de servicios de vending en Europa con 150.000 puntos de venta en 24 países y con unos ingresos de más de 700 m. €, y más de 5 millones de consumidores al día.</p> <p>En España EC1 comenzó su actividad en España el 1 de octubre de 2002. Actualmente dan servicio a nivel nacional a 180.000 consumidores desde sus diferentes oficinas y delegaciones: Madrid, Barcelona, Vizcaya, Pontevedra, Valladolid, Sevilla y Alicante, situándose las principales sedes de referencia en Madrid, Barcelona, Sevilla y Bilbao.</p> <p>EC1 cuenta 295 empleados, de los cuales el 70% son reponedores. la figura del reponedor es fundamental en este sector, pues es aquella en la que se sustenta la operativa del negocio y asume las siguientes funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trato directo con los clientes.</li> <li>▪ Reposición de los productos (fin existencia/caducidad) de las máquinas.</li> <li>▪ Realizar una completa revisión de éstas (recogida caja, vaciado de cubos, funcionamiento, limpieza, etc.)</li> </ul>
<b>CONOCIMIENTO Y USO DEL SISTEMA DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN ESTABLE</b>	<p>EC1 conoció la existencia de las bonificaciones empresariales a la contratación estable a partir de las comunicaciones recibidas de la TGSS y del INEM, así como de la prensa.</p> <p>Las utiliza desde el año 2004 y las gestiona desde su departamento de RRHH.</p>
<b>IMPULSO A LA CREACIÓN DE EMPLEO</b>	<p>Los factores de impulso a la creación de empleo en EC1 vienen determinadas por sus necesidades de producción.</p> <p>El hecho de recibir una bonificación por la contratación realizada es secundario para EC1 pues en casi todas las CCAA realizan contratos eventuales excepto en Madrid donde sí realizan contratos iniciales indefinidos porque cuentan con un período de prueba de 6 meses.</p> <p>El 90% de los contratos indefinidos bonificados están realizados a jóvenes menores de 30 años porque la mayoría de los candidatos que aplican a los puestos de reponedor o técnicos de mantenimiento son jóvenes que consideran su paso por EC1 como algo temporal. Cuestiones como las funciones y responsabilidades a asumir en este puesto, el horario (6:00h. a 14:00h.) y el salario influyen en este perfil mayoritario.</p> <p>Los salarios en EC1 no varían según la naturaleza o carácter del contrato, sino según CCAA y convenio de aplicación: alimentación (desde 2002) u hostelería (a trabajadores provenientes de empresa anterior).</p> <p>Además del salario fijo, que oscila entre 11.000€ y 16.000€ según CCAA para el puesto de reponedor, ofrecen un variable fuera de convenio y aplicado a todos por igual: gratifican el 0,04% en función de las ventas de las máquinas, cumplimiento de objetivos, etc.</p>
<b>ESTABILIDAD DEL EMPLEO</b>	<p>En el mantenimiento de las contrataciones indefinidas bonificadas el criterio aplicado es la evaluación del correcto rendimiento del trabajador.</p> <p>EC1 prefiere despedir a un empleado si lo considera oportuno, independientemente de si se trata de un trabajador con contrato bonificado o no, y preservar la buena imagen de la empresa.</p>
<b>ACCESO DE LOS</b>	<p>En ningún caso EC1 busca candidatos susceptibles de ser</p>



<p><b>COLECTIVOS OBJETIVO AL MERCADO LABORAL</b></p>	<p>bonificados a priori. Tienen más contratos bonificados en la categoría de reponedores en Madrid porque: necesitan contratar a más personas en esta categoría por la rotación existente; la mayoría de los candidatos tienen menos de 30 años y en esta CCAA el convenio contempla un período de prueba de 6 meses en los contratos indefinidos. La reforma laboral del 2006 no ha afectado al mayor o menor uso de las bonificaciones empresariales en EC1. Destacan la simplificación del actual sistema.</p>
<p><b>IMPACTO SOBRE EL MERCADO LABORAL</b></p>	<p>Al igual que si se trata de una persona contratada sin bonificación, el criterio aplicado para su continuidad en la empresa es la evaluación del correcto rendimiento del trabajador. La situación económica actual no ha influido hasta el momento en EC1 o el sector del vending en general, pues se trata de un sector que ofrece productos a un precio muy económico. EC1 continuará aplicando la misma política de contratación y la misma política de precios.</p>

RESUMEN DE ASPECTOS CLAVE EC2	
<b>IDENTIFICACIÓN Y CONTEXTO DE LA EMPRESA</b>	<p>EC2 es una microempresa granadina del sector de la industria de la madera que vende sus productos (presta sus servicios) fundamentalmente al sector de la construcción (carpintería de obra nueva para hoteles, campos de golf, etc.) así como en menor medida a particulares.</p> <p>Fue creada en el año 2002 como sociedad limitada y actualmente cuenta con 1 tienda de cara al público, para la contratación de servicios, 1 taller y 1 fábrica.</p> <p>Llegaron a facturar más de 1 millón de euros hasta el año 2007, si bien esta cifra se ha reducido desde 2008.</p>
<b>CONOCIMIENTO Y USO DEL SISTEMA DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN ESTABLE</b>	<p>Esta microempresa conoció la existencia de las bonificaciones empresariales a la contratación estable en el año 2006 a través de la gestoría externa que les tramita toda la documentación laboral, y las utilizan desde entonces.</p>
<b>IMPULSO A LA CREACIÓN DE EMPLEO</b>	<p>La decisión de contratar a un nuevo empleado surge a partir de la necesidad de producción y nunca se han buscado los candidatos según pertenezcan a un colectivo bonificado o no, sino que se busca el perfil del puesto de trabajo a cubrir. La actividad de la empresa (carpintería) implica una alta especialización y años de aprendizaje.</p> <p><i>“El hecho de contratar a alguien porque esté sujeto a bonificación es una política errónea. Es como el ejemplo de dar 2.500 euros por cada niño que nazca, pero eso no cubre el resto de gastos hasta que tengan 10 por ejemplo. Esto no va a hacer que tengas más críos. Si los tienes es porque los quieres tener y no porque te den 2.500 euros. Aquí igual. Que me bonifiquen, bien. Pero si contrato es porque quiero tener a esa persona y no por recibir una bonificación”.</i></p> <p>Todos los trabajadores cobran el mismo sueldo: 1.200€ hasta 2008, y 1.000€ desde ese año.</p>
<b>ESTABILIDAD DEL EMPLEO</b>	<p>EC2 ha mantenido el contrato indefinido a todas las personas en la empresa, ya estuvieran bonificadas o no, porque han demostrado su valía. No han llegado nunca a despedir a ningún empleado, porque: bien no han sido contratados de forma indefinida una vez acabado el contrato temporal (por no adquirir las competencias necesarias). O bien los empleados han rescindido la relación laboral de forma voluntaria (5 personas desde junio de 2008 por falta de trabajo).</p>
<b>ACCESO DE LOS COLECTIVOS OBJETIVO AL MERCADO LABORAL</b>	<p>EC2 ha contratado de forma bonificada en mayor medida a mayores de 45 años, porque en el momento de cambiar su situación de temporal a indefinidos (2006), pertenecían a este colectivo. Pero se les hubiera contratado igualmente de forma indefinida hubieran estado sujetos a bonificación o no.</p> <p>Esta empresa continúa utilizando los contratos temporales formativos porque los empleados que comienzan en este oficio necesitan ser formados y desarrollar unas habilidades y competencias que no poseen al inicio</p>
<b>IMPACTO SOBRE EL MERCADO LABORAL</b>	<p>EC2 mantendrá los contratos indefinidos bonificados igual que al resto, pues no se les ha contratado de esta forma por recibir la empresa una bonificación sino que ha sido motivado por su adecuado desempeño.</p> <p>El ciclo económico no influirá en un mayor uso de las bonificaciones a la contratación estable porque necesitan contratar a personas que “valgan para el oficio” al margen de recibir o no una bonificación.</p>



	<p>EC2 ha adoptado algunas medidas para afrontar la crisis actual:</p> <p>Reducción de jornada y salario: de 1.200€ a 1.000€, eliminando las horas extras.</p> <p>Refuerzo de la labor comercial para incrementar posibilidades de contratación futura.</p>
--	---

RESUMEN DE ASPECTOS CLAVE EC3	
IDENTIFICACIÓN Y CONTEXTO DE LA EMPRESA	<p>La industria farmacéutica, tal y como la conocemos actualmente, se desarrolla a partir de los años 40 y se configura como un sector fundamental en la fabricación y preparación de productos químicos medicinales para la prevención o tratamiento de las enfermedades.</p> <p>La industria farmacéutica se caracteriza por ser uno de los sectores más complejos y de elevados costes ya que de cada 10.000 sustancias sobre las que se investiga, solamente una llega a comercializarse siendo la inversión de este proceso de entre los 200 y los 400 millones de dólares. Debido a que los fármacos han de superar estrictos controles de calidad, eficacia y seguridad de los medicamentos por parte de las autoridades sanitarias, solamente empresas con gran potencial económico pueden resistir plazos de recuperación que pueden llegar a cifrarse en 10 años.</p> <p>EC3 ocupa una posición de liderazgo entre las farmacéuticas que operan en España siendo la primera farmacéutica española por cifra de ventas y posicionándose como la tercera en el mercado español.</p> <p>EC3 inicia su actividad industrial y comercial en el año 1944 y actualmente los productos de EC3 están presentes en más de 70 países de los 5 continentes.</p> <p>Con sede central en Barcelona, EC3 inició en los años 90 un proceso de internacionalización a través de la creación de filiales por Europa y América Latina, en total 11.</p> <p>EC3 cuenta con 3.400 empleados, aproximadamente, de los cuales 1.900 están contratados en España y 1.500 en otros países.</p>
CONOCIMIENTO Y USO DEL SISTEMA DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN ESTABLE	<p>La experiencia de EC3 en el conocimiento y uso de las bonificaciones a la contratación estable se remonta en el tiempo ya que en el departamento de Recursos Humanos hay personas que llevan trabajando en la empresa más de 30 años.</p> <p>La gestión de las nóminas y demás cuestiones de índole laboral se ha externalizado a una gestoría.</p>
IMPULSO A LA CREACIÓN DE EMPLEO	<p>Para EC3 no son las bonificaciones lo que incentiva la contratación de sus empleados sino sus conocimientos técnicos y otras capacidades necesarias para el puesto de trabajo. Una vez se ha decidido contratar a esa persona, el departamento de Recursos Humanos analiza si a esa persona está dentro de algún colectivo bonificable.</p> <p>Esto se refleja en el hecho de que tan sólo el 12% de las contrataciones indefinidas son bonificadas.</p> <p>Los salarios en EC3 no dependen de la bonificación practicada por la contratación de un colectivo bonificable sino que dependen de variables como antigüedad en la empresa, méritos, desempeño de la persona, etc.</p> <p>ALMIRALL, en este sentido, ofrece salarios competitivos en función de las referencias del mercado y si la empresa se beneficia de estos incentivos es algo coyuntural.</p>
ESTABILIDAD DEL EMPLEO	<p>EC3 aplica los siguientes criterios para el mantenimiento de las contrataciones indefinidas (sean bonificadas o no):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Rendimiento dentro de la empresa mediante seguimiento a través de las evaluaciones periódicas.</li> <li>Aportación de valor añadido.</li> <li>Cumplimiento con los objetivos marcados de manera anual a principios de año.</li> </ul>
ACCESO DE LOS COLECTIVOS OBJETIVO AL MERCADO LABORAL	<p>Dentro de la plantilla de EC3 los colectivos que gozan mayoritariamente de una bonificación son las personas mayores de 45 años, en las categorías de Administrativo y Técnico, especialmente en ésta última (un 31,51% de personal Técnico frente al 18,28% de personal Administrativo). El otro colectivo a los que aplican bonificación son los menores de 30 años, aunque con menor representación en el conjunto.</p>



	Se destaca el hecho de que ninguna conversión de contrato temporal a indefinido goza de bonificación.
<b>IMPACTO SOBRE EL MERCADO LABORAL</b>	<p>EC3 considera que la reforma laboral del año 2006 y, por consiguiente, el actual sistema de incentivos, ha mejorado tanto a nivel de información, como a nivel de gestión.</p> <p>La coyuntura actual de crisis económica no está influyendo a EC3 en estos momentos por lo que la empresa no se ha planteado iniciar ningún Expediente de Regulación de Empleo (ERE).</p> <p>Al ser un sector que depende del descubrimiento de nuevas moléculas y del establecimiento de nuevos acuerdos de licencia para la comercialización de fármacos, EC3 no se ha visto afectada en este sentido gracias a su desarrollo en I+D así como por los nuevos acuerdos de licencia (<i>license in</i>) alcanzados para la comercialización de fármacos.</p>

RESUMEN DE ASPECTOS CLAVE EC4	
<b>IDENTIFICACIÓN Y CONTEXTO DE LA EMPRESA</b>	<p>En los últimos años, dentro del tejido económico de la provincia de ..... se ha venido produciendo una evolución desde una economía basada en el sector primario, hasta una economía con un mayor peso del sector turístico.</p> <p>Esta evolución ha motivado la aparición de numerosas empresas dedicadas a la hostelería y, en consecuencia, una aumento de la demanda de productos alimenticios destinados al canal .....</p> <p>En este contexto, EC4 viene compitiendo desde hace menos de 5 años por hacerse un hueco en el denso sector de la distribución alimentaria de .....</p> <p>Actualmente, la empresa tiene su sede en el Polígono Industrial ....., si bien su ámbito de actuación se encuadra a lo largo de toda la provincia, con especial foco en la capital.</p> <p>Sus principales características son:</p> <p>Es una microempresa que, además de al propietario, da empleo a un único trabajador dedicado al reparto de la mercancía.</p> <p>Se encuentra en período de diversificación de su mercado como medida para afrontar la crisis.</p>
<b>CONOCIMIENTO Y USO DEL SISTEMA DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN ESTABLE</b>	<p>EC4 conoce el sistema de incentivos a la contratación estable gracias a la experiencia aportada por la gestoría externa que tramita las contrataciones, nóminas y demás aspectos de índole laboral.</p> <p>La empresa utiliza las bonificaciones desde el año 2007, y las tramita a través de la mencionada gestoría externa.</p>
<b>IMPULSO A LA CREACIÓN DE EMPLEO</b>	<p>Los factores de impulso a la creación de empleo en EC4 vienen determinadas por su volumen de negocio.</p> <p>La existencia de bonificaciones no afecta a que haya más contrataciones, puesto que si no hay necesidades de mano de obra por falta de negocio, no habrá contrataciones, bonificadas o no.</p> <p>En esta línea, durante 2008 no se produjo ninguna contratación, y las previsiones para 2009 siguen la misma tendencia.</p>
<b>ESTABILIDAD DEL EMPLEO</b>	<p>El mantenimiento de la persona contratada dependerá únicamente de la existencia de volumen de negocio y de la valía del propio trabajador.</p> <p>En caso de despido, se tendrían en cuenta los factores citados y no la finalización del período de bonificaciones.</p>
<b>ACCESO DE LOS COLECTIVOS OBJETIVO AL MERCADO LABORAL</b>	<p>El criterio de selección de personal utilizado por EC4 no se basó en las bonificaciones, sino en las competencias del candidato, que en este caso pertenecía al colectivo de parados de larga duración.</p> <p>La reforma laboral del 2006 no ha afectado al uso de las bonificaciones empresariales en EC4. Consideran que los cambios introducidos no son relevantes en el largo plazo.</p> <p>En EC4 no se confía en que la disminución de tipologías de contratos reduzca la tasa de temporalidad, sino que se cree que lo único que fomenta es la rotación de distintas personas en el mismo puesto mediante contratos temporales, puesto que éstos no resultan un riesgo para la supervivencia de las empresas pequeñas.</p>
<b>IMPACTO SOBRE EL MERCADO LABORAL</b>	<p>La situación económica actual está afectando negativamente al volumen de negocio de EC4, de manera que para afrontar esta situación se están intentando adentrar en nuevos mercados para no verse obligados a reducir plantilla.</p>

RESUMEN DE ASPECTOS CLAVE EC5	
<b>IDENTIFICACIÓN Y CONTEXTO DE LA EMPRESA</b>	<p>El sector de la automoción se ha convertido en uno de los más castigados por la crisis económica, con una especial y drástica caída de las ventas de vehículos nuevos.</p> <p>Sin embargo, esta situación puede provocar un aumento de la demanda de piezas de recambio, lo cual se traduce en una oportunidad para las empresas que se dedican a la venta de estos productos.</p> <p>EC5 es una empresa de tamaño mediano, que sitúa su sede en un polígono industrial a las afueras de la zona este de Madrid capital y que se dedica a la venta al por mayor de recambios de piezas para motores de automoción o máquinas industriales.</p> <p>La sede de la empresa se encuentra en el Polígono Industrial ....., donde ocupan una nave de gran tamaño que contiene el almacén de recambios y la zona administrativa.</p> <p>La distribución de la plantilla es la siguiente: 3 Auxiliares administrativos, 11 Operarios de almacén, 7 Comerciales, 5 Servicios generales/mantenimiento, 4 Gerentes.</p>
<b>CONOCIMIENTO Y USO DEL SISTEMA DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN ESTABLE</b>	<p>La empresa tiene conocimiento de la existencia de las bonificaciones desde la reforma laboral de 2006, las cuales se están aprovechando en todas las contrataciones sujetas a bonificación desde su creación.</p> <p>La tramitación de las contrataciones las lleva a cabo una empresa subcontratada que trabaja en exclusiva para EC5, de manera que se considera a ésta como una gestoría semi-interna.</p>
<b>IMPULSO A LA CREACIÓN DE EMPLEO</b>	<p>La elección de una persona u otra para ocupar un puesto de trabajo vacante no viene determinada por que pertenezca a un colectivo bonificado, sino por el encaje de la persona en el puesto.</p> <p><b>El volumen total de trabajadores en la empresa no varió en 2007</b>, produciéndose durante ese año numerosas altas y bajas con motivo del alto índice de rotación de personal que presenta la empresa.</p> <p>Sin embargo, en 2008 la crisis ha afectado al volumen de negocio y, por tanto, a la necesidad de mano de obra, de manera que <b>durante 2008 no se ha creado ningún puesto de trabajo estable</b> en términos globales.</p> <p>En EC5 se ha contratado principalmente al colectivo de personas menores de 30 años, pero no por estar sujetos a bonificación, sino por el hecho de que la mayoría de las respuestas recibidas a la oferta de trabajo procedían de este colectivo.</p> <p>El tipo de contrato más utilizado ha sido temporal y a tiempo completo. El motivo es que la política de la empresa se basa en que los contratos indefinidos pueden resultar muy costosos para la empresa.</p> <p>En la empresa se considera que la bonificación resulta insignificante al cabo del año y que, por tanto, no se puede repercutir en el salario del trabajador.</p>
<b>ESTABILIDAD DEL EMPLEO</b>	<p>En EC5 se considera que si un trabajador es válido, la empresa es la primera interesada en mantenerle el contrato con independencia de si tiene bonificación o no, por tanto <b>no se cree que haya relación entre las bonificaciones y el mantenimiento de los contratos</b>.</p> <p>Las personas a las que <b>no se les mantuvo el contrato en EC5</b> se vieron en esa situación por dos posibles motivos:</p> <p>No habían demostrado tener las aptitudes requeridas.</p> <p>Su contrato vencía en un momento de baja necesidad de mano de obra.</p> <p>Se asegura que <b>los costes de despido influyen mucho en las contrataciones</b>, puesto que un contrato indefinido acarrea unos costes de despido <b>muy elevados</b> para la empresa, al tiempo que implica un riesgo en la selección del personal.</p>

<p><b>ACCESO DE LOS COLECTIVOS OBJETIVO AL MERCADO LABORAL</b></p>	<p>En EC5 valoran el cambio de porcentaje a módulo en las bonificaciones como algo imperceptible que no aporta un cambio significativo en el largo plazo, puesto que el módulo viene a aportar una cuantía similar a la aportada por el sistema de porcentajes y puesto que, <b>en cualquier caso, es una cantidad reducida.</b></p> <p>En cuanto al incremento de la duración del período de bonificaciones, se considera que este incremento queda compensado con una reducción en la cuantía anual de las bonificaciones, por lo que el resultado final es muy similar.</p> <p>En definitiva, se considera que ninguno de los cambios introducidos con la reforma de 2006 ha influido en las contrataciones.</p> <p>Sobre las medidas adoptadas para reducir la temporalidad, la empresa se muestra <b>proclive a fomentar la innovación en cuanto a los tipos de contrato</b>, pero no considera que las modificaciones introducidas vayan a tener un efecto positivo ni sobre las empresas ni sobre los trabajadores.</p> <p>La temporalidad no se va a reducir porque los costes de despido en los contratos indefinidos son muy altos, de manera que las empresas no van a lanzarse a firmar contratos que les suponga asumir este riesgo.</p>
<p><b>IMPACTO SOBRE EL MERCADO LABORAL</b></p>	<p>Según la empresa, se contratan empleados en función del volumen de negocio, y si la situación económica actual influye negativamente en éste, las empresas no contratarán personal tenga bonificación o no.</p> <p>Ante una situación de caída del volumen de negocio y de búsqueda del ahorro de costes, la empresa no tiene previsiones de llevar a cabo ninguna contratación estable. Más bien es probable que se produzca una reducción de plantilla.</p>



RESUMEN DE ASPECTOS CLAVE EC6	
<b>IDENTIFICACIÓN Y CONTEXTO DE LA EMPRESA</b>	EC6, inicia su actividad hace aproximadamente dos años y medio. Con sede en Valladolid, la plantilla de EC6 asciende a <b>11 empleados</b> : 2 temporales y 9 indefinidos.
<b>CONOCIMIENTO Y USO DEL SISTEMA DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN ESTABLE</b>	EC6 conoció la existencia de las bonificaciones a través de la <b>Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería de .....</b> que es quien le tramita todas las cuestiones relativas a las contrataciones, nóminas, etc. La empresa utiliza dichas bonificaciones desde hace <b>2 ó 3 años</b> , es decir, desde el inicio de la actividad.
<b>IMPULSO A LA CREACIÓN DE EMPLEO</b>	Los factores de impulso a la creación de empleo en EC6 se relacionan directamente con las necesidades de su negocio. En este sentido, cuando se decide la contratación de nuevos empleados primero se busca que la persona a contratar se ajuste a las <b>exigencias del puesto de trabajo</b> (trato con el público, carnet de manipulación de alimentos, etc.) y <b>posteriormente se analiza</b> si a esa persona se le puede aplicar algún tipo de ayuda, pero no al contrario. La situación actual de crisis que afecta al negocio impide la ampliación de plantilla o la expansión del negocio.
<b>ESTABILIDAD DEL EMPLEO</b>	Para EC6, que una persona se mantenga en el puesto de trabajo depende principalmente de <b>las necesidades del negocio y de cómo funcione la persona en cuestión</b> . El mantenimiento en el empleo no se deriva de la existencia o no de una bonificación.
<b>ACCESO DE LOS COLECTIVOS OBJETIVO AL MERCADO LABORAL</b>	EC6 <b>no busca candidatos susceptibles de ser bonificados a priori</b> . La bonificación es un plus añadido con el que se encuentra cuando la Asociación de Hostelería le gestiona la contratación y se observa que dicha persona forma parte de algún un colectivo bonificable. En este sentido, cualquier colectivo se ajusta bien al uso de bonificaciones dado el hecho de que en su plantilla existe algún menor de 30 años, mayores de 45 años y parados de larga duración. EC6 desconoce si la reforma laboral del 2006 ha supuesto una mejora o no aunque <b>intuye que el paso de la aplicación de % a una cantidad a tanto alzado ha podido influir en aquellas empresas en las que existan diferentes franjas salariales</b> .
<b>IMPACTO SOBRE EL MERCADO LABORAL</b>	El contexto de crisis económica actual está afectando <b>negativamente a EC6</b> . Hecho que se deja sentir por la disminución de clientela y, como consecuencia, en el exceso de personal. Para ello, se está estudiando la aplicación de ciertas medidas para superar esta coyuntura aunque no se plantea ni la expansión del negocio ni la ampliación de plantilla. En cualquier caso, las <b>bonificaciones no condicionarían la contratación de una persona en lugar de otra</b> , a no ser que existiera una igualdad de condiciones.

RESUMEN DE ASPECTOS CLAVE EC7	
IDENTIFICACIÓN Y CONTEXTO DE LA EMPRESA	<p>El sector de la construcción ha jugado un papel trascendental en la economía española durante el último decenio por la creación de empleo tanto directo (utilización intensiva de mano de obra) como indirecto en otras ramas de la producción (industria y servicios).</p> <p>En España, dentro del sector de la construcción destaca el peso de la edificación residencial y la menor incidencia de la rehabilitación y mantenimiento de edificación. Esta configuración del sector contrasta con el relativo al del entorno europeo en el que el mayor peso recae en la rehabilitación y mantenimiento, con un 40% del total.</p> <p>En el contexto de crisis económica actual, la reactivación del sector de la construcción se ha convertido en una de las prioridades de las administraciones públicas y la rehabilitación de edificios se constituye como una de las fórmulas para suavizar el descenso de la demanda en la vivienda residencial.</p> <p>EC7 inicia su actividad en el año 1988 como una empresa familiar especializada en la realización de procesos artesanales o sistemas constructivos que precisan gran cantidad de mano de obra con conocimientos técnicos.</p> <p>La plantilla de EC7 asciende a 231 empleados de los que un 93% es personal administrativo, un 6% es personal técnico y un 1% es personal directivo.</p>
CONOCIMIENTO Y USO DEL SISTEMA DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN ESTABLE	<p>EC7 conoció la existencia de las bonificaciones empresariales a la contratación estable a partir de la lectura del Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid y de la de la información enviada por la Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid.</p> <p>Las utiliza desde hace más de 10 años y las gestiona desde su departamento de RRHH.</p>
IMPULSO A LA CREACIÓN DE EMPLEO	<p>Los factores de impulso a la creación de empleo en EC7 vienen determinadas por sus necesidades de producción y por la existencia de obras en ejecución.</p> <p>El hecho de la existencia de bonificaciones a la contratación indefinida inicial no es determinante para EC7 porque lo que evalúan en un proceso de selección es la valía y las capacidades de la persona.</p> <p>El 53% de los contratos indefinidos bonificados provienen de las conversiones de contratos temporales en indefinidos que se aplicaron en la Reforma Laboral del año 2006.</p> <p>Los salarios en EC7 no varían según la naturaleza del contrato.</p>
ESTABILIDAD DEL EMPLEO	<p>Para EC7, el factor clave para que una persona se mantenga en el puesto de trabajo es que el rendimiento del trabajador sea óptimo, esté su contratación bonificada o no.</p> <p>Sin embargo, en el caso de despidos, sería necesaria una "mayor flexibilidad" en los costes de despido porque una empresa con un elevado número de trabajadores fijos en plantilla, como es su caso, no tiene suficiente dinero para hacer frente a los 45 días de indemnización por año trabajado</p>
ACCESO DE LOS COLECTIVOS OBJETIVO AL MERCADO LABORAL	<p>En ningún caso EC7 busca candidatos susceptibles de ser bonificados a priori.</p> <p>El colectivo que mejor se ajusta al uso de las bonificaciones es el de mayores de 45 años.</p> <p>La reforma laboral del 2006 no ha afectado al mayor uso de las bonificaciones empresariales en EC7. En cualquier caso, se podría decir que afectan en un menor uso porque las cantidades bonificadas han disminuido aunque haya aumentado la duración. Destacan la simplificación del actual sistema.</p>
IMPACTO SOBRE EL MERCADO LABORAL	<p>El contexto de crisis económica actual está afectando de forma negativa a EC7 al estar relacionada con uno de los sectores más</p>

	<p>perjudicados. Para hacer frente han tenido que adoptar medidas de <b>reducción de gasto y reducción de plantilla</b>.</p> <p>Por tanto, la existencia de bonificaciones a la contratación estable no va a influir en una política de contratación haciendo uso de las mismas porque no es viable la contratación en la situación actual y porque, en el supuesto de una ampliación de plantilla, se mantendría la <b>política interna de uso de bonificaciones (primero las capacidades de la persona y posteriormente la bonificación)</b>.</p>
--	---

RESUMEN DE ASPECTOS CLAVE EC8	
<b>IDENTIFICACIÓN Y CONTEXTO DE LA EMPRESA</b>	<p>El sistema bancario español (SBE) ha pasado por un fuerte proceso de concentración a lo largo de las décadas de 1980 y 1990, debido a las fusiones de grandes entidades financieras. Su solidez reside en una elevada eficiencia, rentabilidad y solvencia, una menor tasa de morosidad y un mayor nivel de provisiones.</p> <p>Sin embargo, y a raíz de la situación económica actual 70 bancos y 46 cajas de ahorro han recibido recomendaciones para incrementar la calidad de los controles en riesgos crediticios, gestionar adecuadamente todos sus riesgos y mejorar los procedimientos de control interno.</p> <p>EC8 tiene más de 150 años de historia. Se creó en 1847 y tras proceso de fusión con ..... en .... continuó bajo el nombre de EC8. Dedicado a la banca minorista, premier, de empresas y participadas, registró en 2007 un volumen de negocio de 7.300 millones de euros y un beneficio después de impuestos de 13,7 millones.</p> <p>Tiene presencia en 15 CCAA a través de 200 oficinas, tras el Plan de Expansión 2004-2008.</p>
<b>CONOCIMIENTO Y USO DEL SISTEMA DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN ESTABLE</b>	<p>EC8 conoció las bonificaciones a la contratación estable hace 15-20 años y desde entonces las utiliza, gestionadas a través de su departamento de RRHH.</p>
<b>IMPULSO A LA CREACIÓN DE EMPLEO</b>	<p>La decisión de contratar a un nuevo empleado surge por la necesidad de cubrir un puesto con unas características determinadas y no contar en plantilla con un perfil adecuado para ello.</p> <p>Con motivo del Plan de Expansión 2004-2008, en el año 2007 crearon 150 puestos de trabajo.</p> <p>Para EC8 la bonificación es una ayuda pero no determina una contratación, y más en el período de expansión que acaban de acometer donde buscaban la idoneidad del perfil como máximo criterio, si bien no descartan que actualmente puedan jugar un mayor papel.</p> <p>Los salarios son los estipulados en convenio (Banca): de 21.000€ a 50.000€ según categoría profesional.</p>
<b>ESTABILIDAD DEL EMPLEO</b>	<p>EC8 ha mantenido el contrato indefinido a todas las personas por las que se había bonificado, tanto durante el período que duraba la bonificación como una vez finalizado este período.</p> <p>Los costes de despido de un empleado los asumen siempre y cuando no esté realizando bien su trabajo y no se trate de una persona que lleve muchos años en la empresa, pues en este último caso resultaría excesivamente oneroso, pero no influye el carácter bonificado o no.</p>
<b>ACCESO DE LOS COLECTIVOS OBJETIVO AL MERCADO LABORAL</b>	<p>Del 10% de contratos bonificados en la empresa (100), 3 de cada 4 son conversiones de temporales en indefinidos (75%), una pequeña proporción se ha realizado a menores de 30 años (13%), 1 mayor de 45 años y una mujer que se incorporó tras la maternidad, etc.</p> <p>Aunque valoran de forma negativa los cambios introducidos por la</p>



	reforma laboral de 2006 ya que disminuyeron las cantidades a bonificar, esto no ha influido en el volumen de contrataciones bonificadas o no pues no utilizan la bonificación como herramienta de selección de los candidatos.
<b>IMPACTO SOBRE EL MERCADO LABORAL</b>	EC8 no prevé realizar nuevas contrataciones a corto plazo, ni haciendo uso de las bonificaciones. La política adoptada ha sido la de optimizar los recursos con los que cuenta e intentar mantener la plantilla y estructura a la que ha logrado llegar, e incluso no renovar las vacantes que surjan por jubilaciones o por finalizaciones de contratos.