



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

“Más de un cuarto de siglo de reformas laborales y subvenciones a la contratación”

Alumnos: Joaquín Sierra Asión
Cristian Ara Pardo

Director de Trabajo Fin de Grado: Dr. José Alberto Nicolás Bernad

Departamento de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.
Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo.
Universidad de Zaragoza.

Año: 2015

Agradecimientos

El elaborar el Trabajo Fin de Grado, es un trabajo que significa un gran esfuerzo, no sólo para nosotros, sino también para todas las personas que nos rodean.

Por ello, parte de la calificación que este trabajo reciba será entregada a todos ellos en forma de agradecimientos personales.

Estas líneas, redactadas en la etapa final del trabajo y con casi todo el camino andado, son un pequeño alto en el camino en el que miramos atrás y reconocemos a todos aquellos que han contribuido a su realización. Y no sólo me refiero a quienes lo hicieron desde un aspecto técnico, sino a todas las personas que han formado nuestro círculo vital. Mención especial merecen nuestros compañeros de clase, algunos de ellos amigos, que tras cuatro años con nosotros, nos han apoyado en tan arduo camino. También agradecemos a todos aquellos que de una u otra forma, directa o indirectamente, intencionada o casualmente y hasta con amores y en ocasiones con recelo, nos han empujado en este último paso por la universidad.

Este trabajo es principalmente una expresión de todos los años que se han dedicado a nuestra formación académica, por ello, bien puede ser tomada como la materialización de nuestro esfuerzo dedicado al conocimiento, lo cual nos coloca en posición de agradecimiento con todos los profesores que a lo largo de esta etapa nos han formado. Por ello debemos reconocer el esfuerzo de todos aquellos profesores que nos han ayudado y motivado para que no cesáramos nunca en el empeño de aprender, a quienes nos han inculcado el valor de perseguir la excelencia (sobre todo nuestro tutor) y la importancia del estudio y del conocimiento. Aquí recordamos a todos nuestros profesores que tan generosamente compartieron sus enseñanzas con nosotros, sus alumnos.

Mención especial merece nuestro respetado Profesor Doctor Don José Alberto Nicolás Bernad, quien siempre tuvo para nosotros palabras de apoyo y una pródiga entrega de conocimientos, tiempo y paciencia.

INDICE

❖ *Principales abreviaturas*

❖ *Introducción general*

CAPITULO PRIMERO: Contexto histórico de las reformas y medidas recogidas.

I. Bases normativas preconstitucionales: La LRL de 1976

II. Prospectiva normativa del empleo incentivado

1. *Normas bonificadoras de 1983*

2. *Normativa de 1984*

3. *Reforma Laboral de 1994*

4. *Reforma Laboral de 1997*

5. *Las reformas legales de 1998*

6. *Reforma Laboral de 2001*

7. *Reforma Laboral de 2002*

8. *Reforma Laboral de 2006: Un nuevo panorama en el cálculo de la cuantía bonificadora*

9. *Previsiones normativas de 2009*

10. *Reforma Laboral de 2012: Decreto Ley 20/2012 La incidencia de la recaudación en la estabilidad presupuestaria*

III. *Reflexiones sobre el balance de las reformas normativas y la incidencia en las bonificaciones sociales*

CAPITULO SEGUNDO: Bonificaciones/reducciones en la actualidad

I. *Tipos de contratos y sus bonificaciones actualmente*

A) *Jóvenes*

B) *Mayores de 45 años*

C) *Mujeres*

D) *Discapacitados*

II. ¿Dónde quedan los autónomos?

III. Reflexión sobre las bonificaciones a la contratación actualmente.

CAPITULO TERCERO: Análisis final.

I. Valoración crítica

II. Conclusión del trabajo

❖ *Sentencias*

❖ *Bibliografía*

❖ *Webgrafía*

ABREVIATURAS

BOE: Boletín Oficial del Estado.

CC: Código Civil.

CCOO: Comisiones Obreras.

CE: Constitución Española.

CEE: Centro Especial de Empleo

CEOE: Confederación Española de Organizaciones Empresariales

CEPYME: Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa.

CEur: Consejo Europeo.

DA: Disposición Adicional.

DT: Disposición Transitoria.

ET: Estatuto de los Trabajadores.

ETT: Empresas de Trabajo Temporal.

FEDEA: Fundación de Estudios de Economía Aplicada.

INEM: Instituto Nacional de Empleo.

ET: Ley 8/1980, de 10 de marzo, de Estatuto de los Trabajadores.

LFE 22/1992: Ley 22/1992, de 30 de julio, de Medidas Urgentes sobre Fomento del Empleo y Protección al Desempleo.

LFO 10/1994: Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación.

LIS 64/1997: Ley 64/1997, de 26 de diciembre, por la que se regulan Incentivos en Materia de Seguridad Social y de Carácter Fiscal para el Fomento de la Contratación y la Estabilidad en el Empleo

LMCE 43/2006: Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la Mejora del Crecimiento y del Empleo.

LMET 32/1984: Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre Modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

LMMT 63/1997: Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida.

LRML 3/2012: Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral.

LRMT 35/2010: Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo.

MESS: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

PYME: Pequeña y Mediana Empresa.

RD: Real Decreto.

RDLR 10/2010: Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de Medidas Urgentes para la Reforma del mercado de trabajo.

RDLRML 3/2012: Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral.

RDCT 1989/1984: Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre, por el que se regula la Contratación Temporal como Medida de Fomento del Empleo

RDLAE 4/2013: Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero, de Medidas de Apoyo al Emprendedor y de Estímulo del Crecimiento y de la Creación de Empleo.

RDLCE 5/2006: Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la Mejora y el Crecimiento del Empleo.

RDMFE 1445/1982: Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, por el que se Regulan diversas Medidas de Fomento del Empleo

SS: Seguridad Social

STS: Sentencia del Tribunal Supremo.

STSJ: Sentencia del Superior Tribunal de Justicia.

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

TS: Tribunal Supremo.

UE: Unión Europea.

UGT: Unión General de Trabajadores.

INTRODUCCIÓN

“Más de un cuarto de siglo de reformas laborales y subvenciones a la contratación”.

Así es cómo podríamos definir en una sola frase el estado permanentemente cambiante del mundo laboral.

Como objetivo principal de este trabajo, se estudia y analiza cómo a lo largo de un cuarto de siglo ha ido cambiando el mundo laboral, y de una forma más concreta el impacto y repercusión que han tenido éstas en materia de contratación y empleo. Casi treinta años de cambio en una legislación que se inició con la transición democrática, treinta años de subvenciones y bonificaciones a la contratación laboral, que no siempre han tenido un buen fin. Todos estos cambios se estudian y analizan en este Trabajo Fin de Grado con el objetivo final de reflejar una realidad: cómo y de qué forma se han beneficiado algunos sectores, trabajadores, gremios, empresas y empresarios. Y cómo se han visto afectados de otro modo.

Todo cambio y decisión tiene unas consecuencias y no siempre han sido buenas y malas, sino que se podría decir que ha habido decisiones, normas, leyes, decretos, que han quedado en el olvido sin llegar a tener una repercusión social sobre el mercado de trabajo, tal y como se pretendía desde el momento en el que quedaba aprobada.

De una forma más concreta, se ven los cambios más importantes y decisivos que han tenido repercusión, tanto buena como mala, sobre la sociedad española las reformas laborales que se han venido produciendo sin el consenso de los agentes sociales, junto a ser socialmente injustas, han influido de manera decisiva en el incremento de la temporalidad y la precariedad laboral en momentos de crecimiento económico, mientras que en situaciones de crisis, no sólo no han evitado la destrucción de empleo, sino que ha hecho que ésta sea mucho más vulnerable a los cambios de ciclo. Además de ayudas a las contrataciones ridículas y tardías.

Un dato muy importante que se tiene por presente en este Trabajo, y es inexcusable no hacer alusión, es por qué después de imponer una serie de reformas y leyes laborales, ningún gobierno ha presentado balance con los resultados que éstas han producido.

CAPITULO I: HISTORIA DE LAS REFORMAS Y SUBVENCIONES

Sintetizando, se podría decir que, desde que en 1976 se llevara a cabo la primera Ley Laboral, y en 1980 la primera reforma laboral del Estatuto de los Trabajadores, promulgado en 1980, en los treinta y cinco años transcurridos desde entonces la población española ha asistido a siete reformas laborales en los años 1983, 1984, 1994, 1997, 2001, 2006, 2010 y 2012. Cada una ha tenido su contexto y sus objetivos. Y también sus resultados, los cuales admiten diversas valoraciones partiendo de los mismos datos estadísticos.

Así se analiza de forma detallada cada una de las reformas, haciendo alusión y contextualizando en la época en la que fue aprobada, y se ven del mismo modo la repercusión laboral y social que tuvieron dichas reformas.

I. BASES NORMATIVAS PRECONSTITUCIONALES: LA LRL DE 1976

Fruto de este proceso evolutivo es la proclamación de la estabilidad laboral como principio rector de las relaciones de trabajo, reconociendo un primer antecedente sólido en LRL 16/1976, de 8 de abril¹

La legislación laboral previa al año 76 se muestra en un vaivén de indefinición, y no puede rastrearse un antecedente firme que apueste decididamente por la estabilidad como eje de los vínculos laborales, así y a modo de ejemplo, el Código de Trabajo de 1926 temiendo que las relaciones laborales se transformen en relaciones perpetuas e indisolubles, refleja la predilección por la temporalidad de los vínculos laborales. Situación que comienza a revertirse con las leyes de contratos de trabajo del año 1931 y 1944 respectivamente, en las cuales, cambiando de orientación, se prioriza la voluntad de las partes en la determinación de la duración del vínculo laboral aunque con ello, todavía no se cierra el círculo en torno a la estabilidad.²

Con la reforma operada en el año 1976 se consolida la apuesta por las relaciones laborales indefinidas y se consagra el principio de estabilidad como referente para la determinación de ámbito temporal de los contratos de trabajo. Así queda reflejado en la propia exposición de motivos de la citada ley cuando dice “... *En la regulación del contrato de trabajo se parte de la estimación de su duración indefinida como regla general. Tan solo en los supuestos que específicamente se detallan, el contrato tendrá una duración determinada, reforzándose con ésta y otras medidas que se articulan, el principio de estabilidad en el empleo en previsión, así mismo, de fraudes y otros abusos en perjuicio del trabajador*”, y luego en la sección VI, cuyo título reza “Garantías de la estabilidad de la relación de trabajo” en el artículo 14 determina que “*el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las indicadas en el artículo siguiente*”.

Con esto queda plasmada la absoluta preferencia por el modelo de contrato indefinido con lo que el principio de estabilidad adquiere sustento normativo. Por otro lado, en el artículo siguiente se establecen las excepciones aplicativas a dicho principio, es decir, los supuestos en los que se puede

¹ LRL 76/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales. BOE N° 96 de 21 de abril de 1976. (on line. Última visita enero 1014) <https://www.boe.es/boe/dias/1976/04/21/pdfs/A07894-07902.pdf>

² AGUILERA IZQUIERDO. R. “El principio de causalidad en la contratación temporal”, en la *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, N° 33. Madrid 2001. Página N° 99

establecer un término al vínculo laboral; con lo cual se marca también el punto de inicio de la contratación laboral temporal en torno a una causa que la justifique.

Se conforma así el eje central en virtud al cual se estructura el sistema de contratos laborales vertebrado, en torno a un modelo indefinido como principal y unos modelos temporales como secundarios, estructura esta que a pesar de haber sufrido múltiples reformas a lo largo de estos años, se mantiene en lo sustancial vigente hasta la actualidad.

II. PRINCIPALES MEDIDAS Y SUBVENCIONES DE CADA REFORMA

1. Normas bonificadoras de 1983

España se encuentra en un periodo de transición de la dictadura franquista al sistema democrático, y con la entrada del nuevo gobierno en las elecciones de 1982, concluye el fin de esta transición, y se inicia un periodo de consolidación de la democracia española. En materia laboral se instaura el Real Decreto 1451/1983 (vigente hasta febrero de 2012, exceptuando las contrataciones con anterioridad a la entrada del RD anteriormente mencionado, las cuales se les aplica la nueva normativa de diciembre de 2012 regulada por el RDL 20/2012) que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

Tal y como recoge el artículo 35.1 de la Constitución Española³, el Gobierno tiende a realizar un esfuerzo económico y social para evitar una discriminación laboral hacia el sector de trabajadores minusválidos. Este Real Decreto está vinculado a la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (Vigente hasta diciembre de 2013). Este fomento en la contratación de trabajadores con incapacidad se ve reflejado en las empresas, ya que éstas tienden a reincorporar en el mismo puesto de trabajo al personal que hubiera estado incapacitado para realizar su labor.

En caso que se aprecie una disminución del rendimiento de trabajo del empleado, se podrá dar traslado a otro puesto de trabajo que se adecúe más a sus capacidades, por tanto, su salario también se verá reducido *“sin que en ningún caso la disminución pueda ser superior al 25% del anterior”*, y evidentemente, que siendo trabajador a jornada completa, su salario no esté por debajo del Salario Mínimo Interprofesional⁴.

Se determina que toda aquella persona con discapacidad, que sea mayor de edad, que no desempeñe su trabajo debido a que su grado de minusvalía supere el que se establece en la Ley, y por tanto, se vea en la imposibilidad de demandar otro puesto de trabajo, tendrá derecho a percibir una remuneración por parte del Estado para garantizar unos ingresos para la subsistencia, siempre y

³ Artículo 35.1 de la Constitución Española: *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”*.

⁴ Artículo 1.1. del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.

cuando carezca de recursos económicos (STS 10270/1986)⁵. Al igual que también se lleva a cabo el pago de transporte, si el trabajo conlleva una movilidad geográfica en los minusválidos siempre que sean mayores de edad y carezcan de una economía sostenible (STS 1726/1986)⁶.

En cuanto a los empresarios, se establece que *“las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por ciento sean trabajadores minusválidos”*⁷.

⁵ Sentencia de 10 de abril de 1986. Tribunal Supremo. Sala de lo Contencioso. Madrid. Sección 1. Ponente: Pérez Fernández, José

⁶ Sentencia de 10 de abril de 1986. Nº222. Tribunal Supremo. Sala de lo Contencioso. Madrid. Sección 1. Ponente: Pérez Fernández, José

⁷ Artículo 4 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, según lo dispuesto en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de minusválidos.

2. Reforma laboral de 1984

La segunda reforma da lugar en el año 1984, con la Ley 32/1984 del 2 de agosto que se completó con un Real Decreto en octubre de ese mismo año. En un marco laboral con una situación de más del 21,08%⁸ de la población española activa en paro, esta reforma salió a la luz con una clara intención que era «*la creación del mayor número de puestos de trabajo posibles*»⁹. Tenía como objetivo principal aumentar el empleo impulsando e incentivando la contratación temporal. Su primordial idea era impulsar los contratos de formación para los jóvenes recién titulados. Aunque también reformó otros contratos como el eventual por circunstancias de la producción, el de trabajo en prácticas, el de formación, el contrato a tiempo parcial y el contrato de lanzamiento de nueva actividad.

En esta reforma los aspectos más técnicos de la contratación se resumen de la siguiente manera. Por un lado, la contratación temporal que vino impulsando el contrato temporal de fomento de empleo ampliándolo a cualquier trabajador desempleado, y suprimiendo los topes de contratación fijados en función de la plantilla. Se pervierte la causalidad de la contratación. Se introduce el derecho a compensación económica a su término.

En el contrato eventual por circunstancias de la producción se especifica la necesidad de expresar la causa exacta de la contratación y su duración. Creación del contrato de lanzamiento de nueva actividad y del contrato de relevo.

Por otro lado esta reforma daba lugar a una contratación formativa la cual ampliaba el plazo para celebrar los contratos en prácticas hasta los cuatro años después de la obtención del título. En el contrato para la formación se amplía el límite de edad hasta los 20 años. Se suprime el límite de edad en el caso de sufrir minusvalía. Los contratos establecían una duración máxima de los contratos 3 años. De esta manera y viendo el análisis de esta reforma de 1984 sólo se establecen bonificaciones para las cuotas empresariales a la Seguridad Social de los contratos formativos.

Desde un análisis crítico, esta primera reforma laboral no fue un gran paso para subsanar ese 20%¹⁰ de población activa en paro, escasas bonificaciones y facilidades que el Estado incentivó, no fueron suficientes en aquel entonces para disminuir dicha tasa de paro. Escasamente, se puede decir que fue una pincelada para sacar adelante una situación muy poco favorecedora para el Gobierno de

⁸ Fuente: Hemeroteca, “Anuario de Estadísticas Laborales”, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Año 1985

⁹ Ley 32/1.984, preámbulo.

¹⁰ Fuente: Hemeroteca: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Año 1995

aquel entonces, y qué sujeto quedaba a las críticas de la sociedad que acababa de entrar en una democracia.

3. Reforma laboral de 1994

Muy lejana quedó la tercera reforma laboral que vino en 1994 con la Ley 11/1994 de la mano de una crisis laboral, económica y financiera que atravesaba España. Uno de los peores datos de tasa de paro marcaba esta reforma, ya que casi un 24.2%¹¹ de la población activa española se encontraba en situación de desempleo o lo que es lo mismo 3,7 millones de personas sin empleo.

Es aquí donde se ve por primera vez los frutos de la anterior reforma laboral diez años antes, dado que casi un tercio de la población activa se encontraba en situación de empleo en contratación temporal. Por ello este gobierno decidió casi la supresión total del contrato de fomento al empleo para reducir la temporalidad creada por la reforma anterior. Para ello impulsó los contratos en prácticas y aprendizaje, para facilitar una inserción laboral de los jóvenes en el mercado laboral, creación de grupos profesionales, movilidad funcional y geográfica, flexibilidad de horarios y flexibilidad en el despido individual y colectivo.

Todo ello destinado a flexibilizar el desarrollo de la relación laboral en una misma reforma, sin olvidarnos también, que se quisieron trasladar a la negociación colectiva temas que estaban regulados por disposiciones legales.

Por último, esta reforma no podía ser olvidada por legalizar las Empresas de Trabajo Temporal o también llamadas ETTs.

Esta reforma en este caso y no siguiendo el ejemplo de su predecesora diez años antes fue una reforma no pactada. Situada en un panorama laboral que dejaba una fuerte repercusión social con una huelga general contra la reforma anteriormente descrita, dejaba un desconcierto para los españoles sobre el tema laboral.

En lo que a bonificaciones se refiere, nada que ver con lo que anteriormente se ve en este trabajo, y en este caso el gobierno opta por hacer desaparecer la bonificación de cuotas para los contratos formativos, reservándose los incentivos económicos a las contrataciones indefinidas, eso sí, con una serie de condiciones que tenían que reunir y solamente para el colectivo de jóvenes, mayores de 45 años y mujeres. Bonificaciones que venían ya precedidas por la Ley 22/1992 que sobre todo intentaron un fomento de empleo a través de la formación remunerada, y que además de ello los empresarios debían mantener un compromiso de contratación de un tiempo mínimo, en el caso del colectivo de mayores de 45 años, tenía que haber un compromiso de contratación de tres

¹¹ Fuente: Hemeroteca: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Año 1995

años, y en caso de no cumplirlo la empresaria sería condenada a la devolución de las cantidades no devengadas a la administración pública, tal y como se recoge en la TSJ de Cataluña 1556/2002 de 5 de diciembre, que establece que al no cumplirse periodo de contratación mínimo de tres años a trabajadora mayor de 45 años, y aplicada bonificaciones recogidas en la Ley 22/1992, queda condenada a devolver las cuantías no devengadas a la administración pública.¹²

¹² Sentencia 1556/2002 de 5 de diciembre. RJCA 2003\660. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Sala de Contencioso. Nº 2. Ponente: Pico Lorenzo, Celsa

4. Reforma laboral de 1997

En el año 1997, la situación económica había mejorado sobre la de 1994 ya que una creación de empleo quedaba reflejada con casi un millón más de población activa ocupada, pero el número de personas paradas no era un dato para no tener en cuenta, dado que casi un cuarto de la población activa estaba desocupada. La temporalidad en la contratación había seguido creciendo.

Las principales modificaciones en esta reforma se llevaron a cabo en contratos de creación de empleo y fomento a la contratación indefinida, y se añadieron nuevos requisitos en el contrato por obra o servicio determinado. Donde no hubo cambios aparentes fue en el contrato eventual con algún límite temporal. Sí que se modificó bastante el contrato de relevo para extender su aplicación, y el contrato de formación sustituyó parcialmente al de aprendizaje y se mejoraron algunas de sus condiciones.

Se establecieron bonificaciones a la cuota empresarial a la SS por contingencias comunes para los contratos indefinidos a tiempo completo, que se suscriban con trabajadores temporales (conversiones), parados incluidos dentro de los colectivos del contrato de fomento, y mujeres paradas contratadas en actividades donde estén subrepresentadas. Se eliminaron de la misma manera las bonificaciones a los contratos de carácter temporal exceptuándose los dirigidos a personas minusválidas.

En este mismo año (1997) se firma el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo que se firmó en conjunto con organizaciones sindicales y empresariales más representativas en abril de 1997. En este acuerdo se establecía el nuevo contrato para el fomento de la contratación indefinida.

Este acuerdo tuvo como principal objetivo fomentar la contratación indefinida eliminando así la contratación indefinida. Dicho Acuerdo fue asumido por el Gobierno que trasladó su contenido a la Disposición adicional primera del Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo,¹³ transformado posteriormente en la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del contrato de trabajo y fomento de la contratación indefinida.¹⁴

¹³ Disposición adicional primera RDL 8/1997

¹⁴ Ley 63/1997. Preámbulo

5. Las reformas legales de 1998

En 1998 entra en vigor otra reforma laboral de la mano del RDL 15/1998 de 27 de noviembre. Este decreto no cambio significativamente las contrataciones ni los modelos de contrato. Una reforma laboral que no tuvo mucho fundamento y que de forma peyorativa solamente valió para rebajar lo que anteriormente, en el año 1997 se había sacado a la luz.

Se siguieron manteniendo las bonificaciones a la contratación de trabajadores minusválidos concediéndose así hasta una deducción de un 90% en las cotizaciones sociales del trabajador constatado en la TSJ de Castilla-La Mancha.¹⁵

Principalmente en esta reforma las bonificaciones fueron las más perjudicadas dado que se vieron notablemente rebajadas frente al año anterior. Las bonificaciones a la cuota empresarial a la SS por contingencias comunes para los contratos indefinidos a tiempo completo, que se suscriban con trabajadores temporales, que en el año anterior habían sido aumentadas en esta ocasión se vieron afectadas por una disminución.

Como nota relevante cabe destacar que por primera vez se bonificaba la contratación indefinida a tiempo parcial, eso sí entraría en vigor a partir de enero del año siguiente.

También se estableció un “plus” adicional en la bonificación de contratos a jornada completa suscritos con mujeres desempleadas, en este caso se vería ampliado en el año 2000 donde se estableció una bonificación notablemente mayor.

¹⁵ Sentencia 825/2001 de 10 diciembre. RJCA 2001\1289.Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha. Sala de lo Contencioso. Nº 1. Ponente: Montero Martínez, Mariano.

6. Reforma laboral de 2001

El contexto económico, laboral, y social del país en estos momentos no puede ser mejor en comparación con las anteriores reformas. España está inducida en un crecimiento de la economía, que se traduce en un mercado de trabajo inmejorable, hasta ese momento, con disminución en la tasa de paro, y un aumento en la contratación indefinida y, en menor medida, en la contratación temporal como objetivo del impulso de una nueva actividad. El Gobierno intenta que este último tipo de contratación disminuya progresivamente.

Se introducen una serie de modificaciones legislativas en cuanto a la duración, forma y modalidad del contrato de trabajo¹⁶ entre las que destaca en primer lugar, que los trabajadores que firmen un contrato de formación tendrán que tener una edad comprendida entre los 16 y 21 años desde el primer momento en que se celebra dicho contrato.

Hay una serie de colectivos a los cuales no se les tiene en cuenta esta edad, tales como¹⁷ desempleados minusválidos, desempleados que se encuentran en una situación de exclusión social, trabajadores extranjeros que tengan permiso de trabajo durante los dos primeros años de vigencia del mismo, personas desempleados con más de tres años sin trabajo, y desempleados en escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

En segundo lugar, tal y como se establece en el Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 marzo, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad; se considera cualquier jornada que sea inferior a la denominada jornada completa de 8 horas de trabajo, como una jornada a tiempo parcial. Si antes de esta reforma en el Estatuto de los Trabajadores establecía que el contrato a tiempo parcial fijo y discontinuo debía de ser *“horaria y su concreción mensual, semanal y diaria, incluida la determinación de los días en los que el trabajador deberá prestar servicios”*, con la reforma este apartado se suprime, y se establece el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año¹⁸; es decir se distribuye con mayor flexibilidad el horario de trabajo, pero da lugar a un fomento del fraude laboral, ya que

¹⁶ REAL DECRETO-LEY 5/2001, de 2 marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

¹⁷ SANDALIO GÓMEZ. CONTRERAS, IGNACIO. DOLORES GRACIA, MARÍA. *“Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el período 1985-2008”*. Cátedra SEAT de Relaciones Laborales. Pág. 31-32

¹⁸ Artículo 12.4.a) del Estatuto de los Trabajadores

una empresa puede contratar a un trabajador para realizar por ejemplo un 30% de la jornada laboral, cuando en realidad este trabajador podría estar realizando el 50% de la jornada completa

Por otra parte, se ve reducida la duración máxima de un contrato eventual por circunstancias de la producción de trece meses y medio, a los doce meses que se establecen en esta reforma de 2001. Podrá prorrogarse siempre y cuando se medie un acuerdo entre ambas partes, pero nunca podrá exceder este contrato de los doce meses establecidos.

Por último, se establece una nueva modalidad para el fomento en la contratación a través de la introducción del contrato de inserción, el cual se celebra exclusivamente entre un trabajador desempleado pero que se encuentra activamente buscando empleo y las Administraciones públicas. Tiene como objetivo una utilidad social, es decir, que tiene un interés social a través del cual el trabajador podrá adquirir una experiencia laboral y así mejorar su ocupación¹⁹.

La causa del contrato no es otra que la establecida reglamentariamente por el Gobierno en sus programas públicos; por tanto, el desempleado contratado para ese puesto de trabajo deberá cumplir con *“las prioridades del Gobierno para cumplir con las prioridades de la estrategia europea del empleo”*.²⁰

La retribución del contrato de inserción no deberá ser inferior a la que se establece en el convenio colectivo aplicable siempre que haya previo acuerdo de ambas partes; y se establece que los costes salariales y de Seguridad Social serán financiados por los servicios públicos de empleo.

En esta reforma otro tema a destacar es la contratación indefinida, punto clave para el Gobierno, y para la disminución de los costes del despido improcedente. Tal y como se establece en la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad: *“Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización...será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.”*

¹⁹ QUINTANILLA NAVARRO, RAQUEL YOLANDA. “Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración”. ISSN 1137-5868, N° 33, 2001. Pág. 196

²⁰ ALFONSO MELLADO, CARLOS L. “La Reforma laboral de 2001 y el acuerdo de negociación colectiva para el año 2002”. Pág. 65

A modo de conclusión destacar que esta cuarta reforma tenía los siguientes objetivos: ampliar el plazo de aplicación de las medidas tomadas en la reforma del año 1997, continuar incentivando la contratación indefinida y disminuir el número de parados. La contratación temporal siguió aumentando, pero también lo hizo la contratación indefinida. De esta manera se consiguió disminuir, en porcentaje, el peso de la contratación temporal.

En cuanto a las bonificaciones, se elimina. Se recupera la bonificación por conversión de contratos temporales en indefinidos y se sitúa por encima de la de los contratos celebrados con hombres parados. Se amplían las bonificaciones a todas las mujeres desempleadas entre 16 y 45 años. Se amplía el plus que se añade a la bonificación cuando el contrato a jornada completa se realiza con una mujer desempleada²¹.

7. Reforma laboral de 2002

En el año 2002 entra en vigor el Real Decreto Ley de la reforma laboral de 24 de mayo con bonificaciones a la contratación de mujeres paradas que han dado a luz en los últimos 24 meses.

Se implantan nuevas bonificaciones a la contratación indefinida, por cuenta ajena, de socios trabajadores o de trabajo de cooperativas o sociedades laborales.

También se ven bonificadas las cuotas a la seguridad social para contratos de interinidad con los que se sustituyan bajas por incapacidad temporal de personas con discapacidad.

Esta ley fue derogada por el Tribunal Constitucional que la declaró inconstitucional, aunque fue esta reforma fue retirada por el mismo gobierno popular que la saco a la luz en octubre del mismo año.

²¹ Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Año 2001. CAPITULO II. FORMACION PROFESIONAL Y MEDIDAS DE APOYO AL EMPLEO. APARTADO: apoyo a la creación de empleo

8. Reforma laboral de 2006: Un nuevo panorama en el cálculo de la cuantía bonificadora

En el año 2006 y en una situación laboral en pleno auge entra en vigor el RDL 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo que se firmó en el Palacio del Pardo con el acuerdo de CEOE, CEPYME y los sindicatos CC.OO. y UGT.

La situación que había en España en el año 2006 había seguido mejorando respecto a la última reforma laboral del 2001. Los datos que situaban una tasa de paro alrededor de un 9% de la población activa era un dato bastante sobresaliente. Aun así los contratos temporales reflejaban más del 30% de las personas ocupadas y aunque se había reducido la temporalidad seguía siendo un dato a tener en cuenta.²²

El Real Decreto-Ley 5/2006 tiene como objetivo principal limitar, en la medida máxima, la precariedad laboral, introducir una serie de modificaciones en la protección por desempleo, en el FOGASA, y en el derecho de información de los representantes de los trabajadores. Este RDL contiene una nueva formulación del Programa de Incentivos a la contratación indefinida.

Las bonificaciones que se llevaron a cabo fueron un “Plan extraordinario para la reducción de la temporalidad.”²³ Hubo una supresión total a partir de 2007 de los incentivos actuales a la conversión de contratos temporales en indefinidos. Además se ampliaron la duración de los incentivos de los dos años que se habían establecido, hasta los cuatro años para beneficiar la permanencia de los contratos. Aunque no olvidemos la clara limitación de la utilización sucesiva de los contratos temporales y la mayor transparencia de las subcontratas; el refuerzo de los recursos de la Inspección de Trabajo, y la potenciación de las Políticas Activas de Empleo.

En este RDL no se olvidan de los jóvenes y se propone unos incentivos a los jóvenes varones desempleados entre dieciséis y treinta años para su contratación.

Las mujeres también se ven beneficiadas con la inclusión de un nuevo incentivo a la contratación indefinida de mujeres que se reincorporen al empleo después de cinco años de inactividad laboral

²² Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Año 2006. CAPITULO II. FORMACION PROFESIONAL Y MEDIDAS DE APOYO AL EMPLEO. APARTADO: apoyo a la creación de empleo

²³ RDL 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Todo ello tendrá como beneficiarios de las bonificaciones las empresas así como los trabajadores autónomos que suscriban contratos indefinidos a tiempo completo, incluidos los fijos discontinuos, con determinados colectivos de trabajadores, en las cuantías y duraciones que se establecen en el Anexo del Real Decreto-Ley 5/2006.²⁴

Ante una evolución de un mercado de trabajo creciente con menores tasas de paro, se impulsa la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, mención especial a las bonificaciones que presenta esta ley en su artículo 4.1: *“Los contratos de trabajo de carácter indefinido de los trabajadores de sesenta o más años, con una antigüedad en la empresa de cinco o más años, darán derecho a la bonificación del 50 % de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas, sobre las cuotas devengadas desde la fecha de cumplimiento de los requisitos anteriormente señalados, incrementándose anualmente dicha bonificación en un 10 % transcurrido un año desde su aplicación, hasta alcanzar un máximo del 100 %”*.

Hay casos en los que la Seguridad Social reclama el reingreso de las bonificaciones (Sentencia núm. 135/2012 de 21 junio)²⁵ ya sea porque el trabajador no cumple alguno de los requisitos citados en el artículo anterior, como el contrato indefinido, o el requisito de antigüedad. O bien reclamando a la TGSS que la empresa es un ente público, y no está excluido del programa de bonificaciones tal y como se establece en el artículo 1.4. de la Ley 43/2006²⁶. (Sentencia núm. 224/2014 de 26 septiembre)²⁷

Pero los resultados esperados con la introducción de esta reforma no fueron los esperados, y una de las causas pudo ser la crisis económica mundial. Se procura entonces, en retomar los puntos de partida de reformas laborales anteriores, como por ejemplo *“la posibilidad de transformar los*

²⁴ Anexo del Real Decreto-Ley 5/2006

²⁵ Sentencia de 21 de junio de 2012. JUR 2013\100834. Juzgado de lo Contencioso Administrativo. Nº 1. San Sebastián. Ponente: Martín Ramos, Ana Isabel.

²⁶ Artículo 1.4 de la Ley 43/2006: *“Quedarán excluidos de los beneficios del presente Programa la Administración General del Estado y los Organismos regulados en el Título III y en la disposición adicional décima de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, así como las Administraciones Autonómicas y las Entidades Locales y sus Organismos públicos.”*

²⁷ Sentencia 224/2014 de 26 septiembre. JUR 2014\259206. Juzgado de lo Contencioso Administrativo. Nº 11. Barcelona. Ponente: Muñoz Rodón, Rosa María.

contratos temporales vigentes en contratos de fomento de la contratación indefinida”²⁸, medida que no fue suficiente para reducir el objetivo principal, que era la temporalidad.

De este modo y de una forma aplicada vemos como se mantiene esta transformación de contratos y la bonificación del 100% de las cuotas a la Seguridad tal y como queda establecido según una Sentencia de Gasteiz en el que un trabajador con una discapacidad superior al 33% es contratado y posteriormente a través de el programa de fomento de empleo y que según queda reflejado en el art. 2.3 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, y en el que se establece “*No obstante lo establecido en el apartado anterior, cuando se trate de trabajadores con discapacidad , que reúnan los requisitos a que se refiere su último párrafo (trabajadores con un grado de minusvalía igual o superior a 33%), contratados por un centro especial de empleo , mediante un contrato indefinido o temporal, incluidos los contratos formativos, se aplicarán las bonificaciones del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta*”.²⁹

Podemos deducir que la Ley 43/2006, de 29 de diciembre pretende que se bonifique con el 100% de la cuota empresarial a los contratos suscritos o que se suscriban por un centro especial de empleo con discapacitados que tengan al menos un 33% de minusvalía. Sin más requisitos o méritos.³⁰

La novedad principal fue el paso de bonificaciones porcentuales sobre la base de cotización a cantidades fijas para cada contrato bonificado, lo que supuso una importante merma bonificadora para quienes detentaban entonces bases de cotización elevadas, cuyas empresas empleadoras vieron cómo sus cotizaciones sociales crecían exponencialmente.

²⁸ NICOLAS BERNAD, JOSE ALBERTO. “*Prospectiva de la pactada reforma laboral de 2006*” *Revista de Información Laboral*, 20/2006... Página 25.

²⁹ Artículo 2.3 de la Ley 43/2006

³⁰ Sentencia 29/2013 de 31 de enero. JUR 2013\145730. Juzgado de lo Contencioso-Administrativo. Nº 3. Vitoria. Ponente: Sancho Jaraiz, Daniel

9. Previsiones normativas de 2009

En plena situación de crisis económica, España sufre una tremenda destrucción de empleo, mayor que en otros países desarrollados, por lo que es importante promover medidas para lograr una estabilización del mercado de trabajo. En fases de recesión, esta pérdida de empleo se debe a que ante el proceso de desaceleración en el crecimiento económico, las empresas optan por una rotación laboral debido a la rigidez de la negociación colectiva, en vez de estudiar otras alternativas como puede ser cambiar la organización del trabajo.

En esta fase de recesión se implantan propuestas dirigidas a los colectivos de trabajadores afectados para su participación en medidas activas, tanto para su reinserción laboral como para la protección social de éstos. Como dice Jeremy Bentham: *“El fin de la ley es obtener la mayor ventaja posible para el mayor número posible”*. Esta cita se puede relacionar a la situación de depresión económica, social y laboral del país, ya que el Gobierno establece una serie de medidas para favorecer a los colectivos desprotegidos. Se promulga la Ley 14/2009, de 11 de noviembre, por la que se regula el programa temporal de protección por desempleo e inserción.

Esta Ley se implanta para garantizar una serie de ingresos mínimos a los trabajadores desempleados carentes de rentas, a los que se les ha agotado la prestación por desempleo o subsidios. Como se cita en el párrafo anterior, se establece una predisposición a garantizar también la reinserción laboral de los trabajadores más desprotegidos.

10. Reforma en 2012

En este periodo de 2012, en España se observa una profunda depresión económica que empezó en el año 2008, destruyendo un mayor número de puestos de trabajo, sobre todo, en jóvenes menores de 25 años, en comparación con otras potencias europeas. La incertidumbre de éstos a la hora de optar por un puesto de trabajo digno, una vez que han terminado su formación académica, ante la falta de empleo y la vulnerabilidad del mercado de trabajo, optan por una salida al extranjero en busca de mejores posibilidades laborales.

Ante esta crisis económica y laboral grave, y con expectativas a mejorar el mercado de trabajo mediante proyectos de ley, en base a lo dispuesto en el artículo 86 de la Constitución Española³¹, se promulga el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, más conocido como “el decretazo”. El Gobierno por tanto tiene la necesidad de satisfacer a todos los colectivos en la búsqueda de empleo; tanto a los trabajadores como a los empresarios. Esta reforma supone un logro del Gobierno en fin de contrarrestar la destrucción de empleo, y generar expectativas a la población desempleada en que las empresas tienen mayor flexibilidad, y no optarán, salvo para su subsistencia, por la extinción del contrato; sino que se le proponen otras alternativas como la movilidad funcional y geográfica, suspensión de contrato de trabajo y la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; entre otras.

Uno de los aspectos más relevantes de esta reforma es la disminución de la indemnización por un despido improcedente, siendo de cuarenta y cinco días antes de dicha reforma, a los treinta y tres días por año de servicio.³²

Tras la aprobación del famoso Decreto 3/2012 entra en vigor una de las normas que hará posible que un trabajador trabaje y al mismo tiempo perciba el paro. Teniendo solamente derecho al 25% de la prestación.³³ Por primera vez esta medida fomentará la contratación indefinida.

³¹ Artículo 86 CE: “En caso de extraordinaria y urgente necesidad, el Gobierno podrá dictar disposiciones legislativas provisionales que tomarán la forma de Decretos-leyes...”

³² GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, IGNACIO. MERCADER UGUINA, JESÚS R. “Reforma Laboral 2012”. Lex Nova, pág. 9.

De este modo esta regulación constituye una acción sin precedentes y que hasta ahora no había habido un cambio tan radical en las políticas de fomento del empleo, de este modo el empresario lo mantendrá aun a costa de sacrificar la bonificación que incentivó la contratación desde su origen.

La ley predecesora a este RDL fue la ley de fomento del empleo que se hizo con un propósito compendiador fue la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (La ley 1862/2006), que proponía una mejora del crecimiento y del empleo que, en su DT 1ª estableció que las bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por los contratos celebrados con anterioridad al 1 de julio de 2006 se regirán por la normativa vigente en el momento de su celebración o, en su caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación³⁴.

*“Una de las fórmulas directas de obtención de ingresos es la supresión de la posibilidad de bonificarse el empresario en las cuotas sociales, logrando una mayor recaudación y equilibrio presupuestario”*³⁵

Solamente una situación económica de extrema gravedad como que hay actualmente justifica una reforma como esta que no tiene precedentes y no deja ninguna norma existente bonificadora.

Según podemos observar en la exposición de motivos del RDL 20/2012 (La ley 969/2012) señala que la eliminación de las bonificaciones hace más efectivas a éstas y ofrece mayor seguridad jurídica.

Solamente en el número 2 de la mencionada DT 6ª, que deja subsistentes algunas de ellas.

Así, la norma deja vigentes las contempladas en la reforma laboral de 2012 contenidas tanto en el RDL 3/2012, de 10 de febrero (LA LEY. 215/2012), como en la Ley 3/2012, de 6 de julio (LA LEY. 968/2012). alguna de estas bonificaciones son, en primer lugar, las reducciones de cuotas en los contratos para la formación y aprendizaje, que persiguen incentivar la inserción laboral de

³³ Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Año 2012. CAPITULO II. FORMACION PROFESIONAL Y MEDIDAS DE APOYO AL EMPLEO. APARTADO: apoyo a la creación de empleo

³⁴ DT 1ª de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre.

³⁵ NICOLÁS BERNAD, JOSE ALBERTO. *“Crisis económica y estabilidad presupuestaria: las modificaciones en la cotización y recaudación de la Seguridad Social en el RDL 20/2012”*. Universidad de Zaragoza. Relaciones Laborales, N° 7/8, Sección Legislación, Julio-Agosto 2013, Año 29, pág. 91, tomo 1.

jóvenes no cualificados en determinadas profesiones y oficios, colectivo en el que el desempleo está siendo particularmente agresivo.

En segundo lugar está la transformación del contrato de formación y aprendizaje en contrato indefinido (1500 euros año ó 1800, si es mujer), que también se mantiene como una reducción contemplada en el art. 3 de la Ley 3/2002. Ejemplos como estos y junto con alguno más son las excepciones que este RDL ha dejado con vigencia.

Mantener con vigencia estos incentivos del fomento del empleo es una medida constitucional pero que sobretodo ayudara a personas pertenecientes a colectivos con especiales dificultades de inserción laboral sobre todo parados de larga duración y mayores de 45 años a que puedan encontrar en esta fórmula de empleo la única posible para poder entrar y mantenerse en el mercado de trabajo.

Por todo ello el RDL 20/2012 constituye un cambio radical en las políticas de contratación y subvenciones hasta ahora creadas para un fomento y creación del empleo, que sin ninguna duda, ayudaran a empresarios a acceder a una contratación más barata del trabajador.

III. REFLEXIONES SOBRE EL BALANCE DE LAS REFORMAS NORMATIVAS Y LA INCIDENCIA EN LAS BONIFICACIONES SOCIALES

Todas las reformas laborales que hemos soportado han tenido como objetivo central declarado, la creación de empleo, y las cuatro llevadas a cabo desde 1994, además, han incluido como pretensión fundamental reducir la temporalidad y aumentar el empleo indefinido.

La creación de empleo se ha asociado sistemáticamente, en la filosofía de las reformas, a flexibilizar las rigideces existentes en las relaciones laborales. Tomando en cuenta estos elementos y atendiendo a los datos que se han aportado en la primera parte del trabajo, se pueden extraer algunas reflexiones.

Desde 1976 con la ley laboral donde se inició el trance para una regularización del empleo hasta la primera reforma en el año 1983 que abriera la puerta de par en par a la contratación temporal, en estos treinta y cinco años ninguna de las sucesivas reformas ha sido eficaz en su combate contra la temporalidad. Se puede decir que se han ensayado todo tipo de medidas: se han eliminado contratos temporales muy utilizados como el de fomento al empleo o el de lanzamiento de nueva actividad, se han regulado con más rigor los otros contratos temporales, sobre todo aquellos más usados como el de obra o servicio y el eventual, se han eliminado las subvenciones a la contratación temporal destinándola exclusivamente a la indefinida y, formalmente, se han establecido más medios para perseguir el fraude en la contratación.

CAPITULO SEGUNDO: BONIFICACIONES/REDUCCIONES A LA CONTRATACIÓN EN LA ACTUALIDAD

TIPOS DE CONTRATOS Y SUS BONIFICACIONES ACTUALMENTE

La reforma laboral de 2012 que fue aprobada por el Consejo de Ministros hizo una profundización en lo que a materia y subvenciones se refiere.

Más tarde todo ello ha sufrido modificaciones y actualmente la Ley 11/2013 es la que regula el tipo de contrataciones, subvenciones, reducciones y quien va dirigido.

A continuación detallaremos los tipos de contratos bonificados que existen en la actualidad y sus principales características.

Actualmente a través de la página web del SEPE se pueden ver los tipos de contratos existentes en este momento, a quien van dirigidos, cuál es su finalidad y el tipo de subvención que llevan sujeta.

A. JÓVENES

Contratos bonificados a la contratación de carácter general para jóvenes ley 11/2013

En primer lugar se encuentra el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa. Tiene un carácter que puede ser indefinido o de duración determinada. Está dirigido a menores de 30 años, inscritos en la Oficina de Empleo. La bonificación consta de una reducción del 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes. Podrá tener una duración máxima de 12 meses, prorrogables por 12 meses más.³⁶

En segundo lugar se encuentra el contrato para microempresas y empresarios autónomos que contraten a un joven, con carácter indefinido. En este caso al igual que en el caso anterior tendrá una reducción del 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes. Con una duración de 12 meses.³⁷

En tercer lugar tenemos el contrato en prácticas dirigido a menores de 30 años o menores de 35 años discapacitados. Cuenta con una reducción del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes. Bonificación adicional del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes para personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil Durante toda la vigencia del contrato.³⁸ También se impulsa el contrato para nuevos proyectos de emprendimiento joven, que tendrá un carácter indefinido.

En cuarto lugar se encuentra el contrato de conversión en indefinido del contrato primer empleo joven, que se encuentra dirigido para menores de 30 años, que estén inscritos en el INEM.³⁹

En quinto lugar se encuentran bonificados los contratos en prácticas en dos modalidades diferentes, la primera está dirigida a los menores de 30 años o menores de 35 años discapacitados, independientemente del periodo transcurrido desde la finalización de sus estudios, este contrato tendrá una bonificación del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes y un 50% adicional en la cuota empresarial por contingencias comunes para personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Y la segunda modalidad está dirigida a menores de 30 años o

³⁶ Artículo 9.c) de la Ley 11//2013

³⁷ Artículo 10 de la Ley 11//2013

³⁸ Artículo 13.c) de la Ley 11/2013

³⁹ Artículo 12 de la Ley 11/2013

menores de 35 años discapacitados, que realicen prácticas no laborales, acogidas al R.D.1543/201. En este caso tendrá una bonificación que en vez del caso anterior será del 75% y un 25% adicional.⁴⁰

En sexto lugar, están los contratos subvencionados para jóvenes que hayan sido renovados con contrato indefinidos a través de Empresas de Trabajo Temporal, la primera modalidad subvencionada será para trabajadores que hubieran estado contratados por una ETT con contrato eventual o a través del programa “primer empleo joven” y puestos a disposición de una empresa usuaria que procede a su contratación como indefinido. Este tipo de contratos tendrán una bonificación a la cuota de la Seguridad Social.⁴¹ En segundo lugar se encuentran las bonificaciones para trabajadores procedentes de una ETT con contrato para la formación y el aprendizaje, y que hubiesen sido puestos a disposición de una empresa usuaria que procede a su contratación como indefinido. Igual que en el caso anterior tendrán bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social.⁴²

Y por último para los jóvenes a través de ETT, se encuentran las bonificaciones a los contratos para trabajadores que a través de una ETT con contrato en prácticas en la empresa usuaria, finalmente hayan sido contratados como indefinido. Las bonificaciones serán exactamente las mismas que en el primer caso de las bonificaciones a los contratos para jóvenes por ETT.⁴³

⁴⁰ Artículo 13 de la Ley 11/2013

⁴¹ Artículo 12.4 de la Ley 11/2013

⁴² Disposición Final Cuarta de la Ley 11/2013

⁴³ Ley 14/1994 R.D.-Ley 16/2013

B) MAYORES DE 45 AÑOS

En este apartado nombraremos los contratos que obtengan actualmente algún tipo de reducción o bonificaciones para personas desempleadas mayores de 45 años.

El primer caso de bonificación o reducción lo tendremos en el contrato de carácter indefinido que sea suscrito por una empresa de más de 50 trabajadores. Estará enfocado para aquellas personas desempleadas mayores de 45 años.⁴⁴ Esta bonificación será de *“del 40 por ciento de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes... sobre las cuotas devengadas.”*⁴⁵

El segundo caso será para contratos de carácter indefinido para trabajadores desempleados mayores de 52 años beneficiarios de los subsidios que se hayan establecido en el art. 215 LGSS. El contrato tendrá que ser a tiempo completo y de forma indefinida. Tendrán una bonificación según corresponda al Programa de Fomento de Empleo, que podrá ser según colectivo, de la Ley 43/2006 o de la Ley 3/2012.

Por último para personas mayores de 45 años tendrán la bonificación los contratos específicos que estarán dirigidos a través del programa “mantenimiento del empleo”. Serán destinados a personas mayores de 65 años con 38 años y 6 meses de cotización efectiva a la Seguridad Social y contrato indefinido (nuevo o vigente) o tener 67 años y 37 de cotización. Y tendrán una reducción de cuota del 100% en cuotas por contingencias comunes.⁴⁶

⁴⁴ Ley 3/2012

⁴⁵ Sentencia núm. 174/2013 de 28 junio. JUR 2013\335585. Juzgado de lo Contencioso Administrativo. Nº 6. Barcelona. Ponente: Cusco Turell, Margarita.

⁴⁶ Artículo 112 bis de la Ley General de la S. Social 1/1994 y Ley 27/2011

C) MUJERES

Tendrán bonificaciones las mujeres que obtengan un contrato de carácter indefinido por empresas de más de 50 trabajadores. En el primer caso deberán ser mujeres subrepresentadas de más de 45 años las cuales tendrán una subvención de 1500€ anuales. Y en segundo lugar serán jóvenes de 16 y 30 años, ambos inclusive, desempleadas. Tendrán una bonificación sucesiva de 3 años con cuantías de 1100€ el primer año, 1200€ el segundo año y 1300€ el tercer año.⁴⁷

Estarán bonificadas también las mujeres contratadas con un contrato de carácter indefinido discapacitadas que tengan discapacidad severa o general, con cuantías superiores a los 5000€ en ambos casos.⁴⁸

También estarán bonificadas las mujeres que hayan sufrido una conversión de un contrato en prácticas a indefinido, en empresas de menos de 50 trabajadores. Tendrán una bonificación de 700€ con una duración máxima de tres años.⁴⁹

Y por ultimo serán bonificados con una reducción de 1800€ los contratos que tras tener un carácter Conversión de formación y aprendizaje y que hayan sido celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 10/2011, se transformen en indefinidos a partir del 1/12/2012. Esta reducción tendrá una duración máxima de tres años, tal y como se establece en la Ley 3/2012.

⁴⁷ Ley 3/2012

⁴⁸ Ley 43/2006

⁴⁹ Ley 3/2012

D) **DISCAPACITADOS**

Actualmente los discapacitados también están bonificados y/o mantienen reducciones a la cuota en la Seguridad Social, así se podrá ver las diferentes modalidades quedan sujetas a esta bonificación.

Se van a ver los contratos bonificados atendiendo a su carácter.

I. Indefinidos:

Los discapacitados que obtengan un contrato con carácter indefinido y sean menores de 45 años, tendrán 4500€ de bonificación si su discapacidad entra dentro de los márgenes generales, no será así si es severa, la cual percibirá una bonificación de 5.100€. Las personas con un contrato con el mismo carácter que el anterior mencionado y sean mayores de 45 años percibirán si es una discapacidad general 5700€ y si es severa 6300€.⁵⁰

Los trabajadores discapacitados que en el mismo caso anteriormente mencionado obtengan un contrato con carácter indefinido y venga de un C.E.E. (Centro Especial de Empleo), obtendrá una bonificación del 100% en las cuotas empresariales por todos los conceptos (Relación de carácter especial). Así queda regulado en la Ley 43/2006.

Los trabajadores discapacitados que obtengan una conversión de contratos temporales de fomento del empleo, así como de contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje en las empresas ordinarias a contratos indefinidos, también serán bonificados en las mismas condiciones que el régimen de las contrataciones indefinidas iniciales en empresas ordinarias. Así como también serán bonificadas todas las conversiones de contratos temporales a través de C.E.E. en indefinidos, con un 100% de las cuotas empresariales a la S. S. por todos los conceptos y cuotas de recaudación en concepto.

⁵⁰ Ley 43/2006

II. Temporales:

Estarán bonificados los contratos que tengan un carácter temporal, sean contratos formativos y sean además de ello en prácticas y para el contrato para la Formación. Tendrán una bonificación del 50% cuota empresarial por contingencias comunes.⁵¹

Los contratos para la Formación y el Aprendizaje que hayan optado por la reducción que establece la Ley 3/2012 tendrán una reducción del 75 % o del 100 % de las cuotas del empresario

Los contratos de interinidad que tengan carácter temporal con desempleados con discapacidad para sustituir a trabajadores con discapacidad en situación de incapacidad temporal tendrán una reducción del 100 % en todas las aportaciones.⁵²

Así también los contratos celebrados con carácter temporal con un trabajador con discapacidad que venga por un C.E.E., tendrá una reducción igualmente del 100% todas las aportaciones⁵³

Sin embargo el contrato temporal de fomento del empleo, con discapacitados menores de 45 años y que sean varones, tendrán una subvención de 3500€. Los mayores de 45 años sin embargo tendrán una subvención de 4100€. En ambos casos el grado de discapacidad no podrá ser de carácter severo. Estas cuantías de bonificación aumentarían en caso de que sean mujeres y también en los casos de discapacidad severa tanto si son hombres como mujeres.⁵⁴

⁵¹ Disposición Adicional Segunda del ET

⁵² Ley 45/2002 (DA 9ª)

⁵³ Ley 43/2006

⁵⁴ Ley 43/2006 D. Adicional 1ª Mayo

I. ¿DÓNDE QUEDAN LOS AUTÓNOMOS?

Los autónomos al igual que los trabajadores por cuenta ajena, también son bonificados y subvencionados aunque en menor medida que estos últimos. En el año 2009 a través del RD 197/2009 del 11 de julio, se constituyó un hito para los autónomos, tras la aprobación de un nuevo Estatuto.

A través de este Real Decreto se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos.⁵⁵ El nuevo Estatuto fue creado en el 2009 con el fin de crear un marco jurídico estable para un colectivo muy heterogéneo con una normativa muy dispersa.

Una de las más importantes novedades de la citada Ley la constituye el reconocimiento por primera vez de lo que se ha dado en llamar el trabajador autónomo económicamente dependiente. Y que según este Estatuto el trabajador autónomo lo define de la siguiente manera: “*Se considera trabajador autónomo económicamente dependiente la persona física que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para un cliente del que percibe, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales...*”⁵⁶.

De esta manera en el año 2009 se avanzaba un paso más allá para el trabajador autónomo que tras muchos años de reivindicación por parte de este colectivo se reconocían sus derechos totales y su marco jurídico normativo.

En el año 2013 a través de la Ley 4/2013 también se crearon nuevas bonificaciones sustituyendo en parte a algunas bonificaciones que tuvieron su origen a través del Real Decreto Ley de 2012. El panorama de las bonificaciones en la cuota de los trabajadores autónomos ha tenido hasta la fecha importantes novedades algunas de las reformas mas importantes han sido:

⁵⁵ B.O.E... Núm. 54 miércoles 4 de marzo de 2009 Sec. I. Pág. 22048

⁵⁶ Estatuto de Trabajador Autónomo. Capítulo I. Artículo 1.: “*Se considera trabajador autónomo económicamente dependiente la persona física que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para un cliente del que percibe, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales y en el que concurren las restantes condiciones establecidas en el artículo 11 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.*”

- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo
- Real Decreto 20/ 2012 de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, pasando por -- Real Decreto Ley 4/2013 de 22 de febrero de medidas de apoyo al emprendedor y estímulo del crecimiento y la creación de empleo.
- Ley de apoyo a los Emprendedores y su internacionalización, Ley 14/2013 de 27 de septiembre.
- Las «medidas de orden social» contenidas en el Real Decreto-Ley 1/2015, de 27 de febrero.

Sobre todo hay que destacar la entrada en vigor en 2013 de la tarifa plana de 50 euros para jóvenes autónomos, ampliada con la Ley de Emprendedores a todos los nuevos autónomos cumplan los requisitos. Esta Ley también introdujo una bonificación para nuevos autónomos en pluriactividad y amplía la de las personas discapacitadas. Como dato muy importante a tener en cuenta, en 2013 entro en vigor la llamada “tarifa plana” para autónomos y que todavía a día de hoy sigue vigente

Actualmente las bonificaciones y reducciones al trabajo autónomo, según el SEPE son las siguientes:

Familiares

Estarán bonificadas las nuevas altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos, con un 50% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima del tipo correspondiente de cotización vigente en cada momento en el régimen especial de trabajo por cuenta propia que corresponda. Durante una duración máxima de 18 meses.⁵⁷

Jóvenes

Estarán bonificadas las personas incorporadas al RE de Trabajadores autónomos a partir de la entrada en vigor del Estatuto del trabajo Autónomo. Hombres hasta 30 años y mujeres hasta 35 años. Con una reducción de un 30 % de la cuota mínima de autónomos, durante treinta meses (15 meses reducción y 15 meses bonificación)⁵⁸

⁵⁷ D.A. 11ª Ley 3/2012

⁵⁸ D.A. Trigésimoquinta de la Ley General de la Seguridad Social

En otro caso también serán bonificados los jóvenes cuenta propia menores de 30 años que causen alta inicial o que no hubieran estado en alta en los 5 años inmediatamente anteriores sin trabajadores por cuenta ajena. Tendrán una reducción en su cuenta por contingencias comunes que serán del 80%, 50% y 30% sucesivamente y posteriormente con una bonificación de un 30% durante 15 meses.⁵⁹

Mayores de 30 años

Las personas mayores de 30 años autónomas que causen alta inicial o que no hubieran estado en alta en los 5 años inmediatamente anteriores, sin trabajadores por cuenta ajena, tendrán derecho a una reducción sobre la cuota de contingencias comunes que serán de un 80% durante 6 meses, un 50% durante 6 meses y un 30% durante 6 meses más, con una duración máxima de 18 meses.⁶⁰

Discapacitados

Las personas discapacitadas autónomas tendrán derecho a bonificaciones y reducciones. En el primer caso los discapacitados con un grado de discapacidad igual o superior al 33% que causen alta inicial en el R.E. de trabajadores por cuenta propia o Autónomos, tendrán derecho a reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, se tratará de una reducción del 80% de la cuota durante 6 meses si no tiene asalariados, y una bonificación del 50% sobre la cuota durante 54 meses. Con una duración máxima de 5 años.⁶¹

Y las personas discapacitadas con un grado de discapacidad igual o superior al 33% para los menores de 35 años que causen alta inicial o no hubieran estado de alta en los 5 años inmediatamente anteriores, sin trabajadores por cuenta ajena, tendrán derecho igualmente a reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes. Se tratara de una reducción del 80% sobre la cuota durante 12 meses y de una bonificación del 50% de la cuota durante los 4 años siguientes.⁶²

⁵⁹ Disposición Adicional Trigésima del R.D. Legislativo 1/1994.

⁶⁰ Disposición Adicional Trigésima quinta bis. del R.D legislativo 1/1994.

⁶¹ D.A. Undécima Ley 45/2012

⁶² D.A. Undécima Ley 45/2012

Por conciliación de la vida personal y familiar vinculada a la contratación.

Sera de aplicación para trabajadores autónomos que permanezcan de alta en el RETA, y contraten a un trabajador/a, a tiempo completo o parcial, en los supuestos de que se establecen y que pueden ser por cuidado de menores de 7 años o por tener a su cargo un familiar, por consanguineidad o afinidad hasta el segundo grado, en situación de dependencia.

En este caso se bonificara el 100% de la cuota por contingencias comunes. Teniendo una duración máxima de 12 meses.⁶³

⁶³ Real decreto –Ley 1/2015 de 27 de febrero. Art. 9.

❖ REFLEXIÓN SOBRE LAS BONIFICACIONES LA CONTRATACIÓN ACTUALMENTE

En total y de resumidas maneras se ve a través de las tablas de bonificaciones, los contratos que proporciona la página del SEPE, que actualmente hay 54 bonificaciones y 22 reducciones de cuotas sociales. Esto último claramente imposible de llevar a cabo.

El actual gobierno hizo recientemente un intento de arrojar luz sobre las contrataciones. Para ello separaron los formularios de contratación de cada una de las ayudas o rebajas que les correspondían. Crearon una herramienta informática en la que solo existen cuatro modelos de contrato y, una vez elegido, el empresario debe responder a un extenso cuestionario que le lleva a saber si puede o no optar a alguna de las 80 bonificaciones o rebajas de cuotas existentes.

Viendo todo lo anterior expuesto vemos que mas allá no se esta pensando en reducir las ayudas a la contratación, sino más bien todo lo contrario.

Las dos ultimas medidas mas significativas del actual gobierno han sido dos tarifas planas: una para las nuevas altas de trabajadores autónomos, de la que ya se han beneficiado más de 200.000 emprendedores en seis meses y otra para la contratación de trabajadores fijos, cuyos resultados aún no se conocen.

CAPITULO TERCERO: ANÁLISIS FINAL.

I. VALORACIÓN CRÍTICA

Como broche final a este Trabajo Fin de Grado se puede poner un título que creemos resume todo lo visto anteriormente,

La “Batidora” de las bonificaciones a la contratación

Repasando todo lo que hasta ahora hemos mencionado nuestra reflexión personal, nos lleva a hacernos una serie de preguntas que al igual que nosotros nos las preguntamos, creemos que el resto de la sociedad alguna vez también se lo ha cuestionado ¿Sirven para algo las bonificaciones a la contratación?, ¿sirve estas bonificaciones para crear empleo?; No tenemos datos ni otro tipo de estudios que determinen si esta serie de bonificaciones ayudan realmente a crear empleo. Tras realizar varios análisis de opiniones de economistas nos hemos dado cuenta que no es que no se llegue nunca a saber si este tipo de bonificaciones dan sus frutos sino que además nos damos cuenta que ni los propios economistas coinciden entre ellos.⁶⁴

Lo que si podemos analizar es que todos los Gobiernos han realizado reformas en el mercado de trabajo y siempre acompañadas de nuevas ayudas que se suman a las anteriores o simplemente las quitan de un lado para ponerlas en otro.

Haciendo esta mirada crítica y más que una mirada, un análisis vemos que a día de hoy la legislación laboral española recoge más de 80 “rebajas” y bonificaciones de cotizaciones a la Seguridad Social creadas con la única finalidad de incentivar una contratación de colectivos desfavorecidos o afectados mayoritariamente por la crisis.

Podríamos llegar a decir que todas estas bonificaciones empezaron a ponerse de moda a partir de los noventa para fomentar y así hacer una creación de empleo para colectivos con más dificultades para una inserción laboral.

⁶⁴ CAMPS RUIZ. L. M. “La reforma de la contratación temporal en la Ley 35/2010” en ALFONSO MELLADO C L, BLASCO PELLICER A, CAMPS RUIZ L M y GOERLICH PESET J Mª. La reforma laboral en la Ley 35/2010. TIRANT LO BLANCH. Valencia 2010.

Principalmente las bonificaciones han estado orientadas para hacer una creación de empleo de carácter indefinido, aunque no siempre se ha cumplido ese objetivo. Tras analizar las últimas reformas y sobre todo a partir de la reforma del 2009 en adelante vemos como ahora simple y llanamente se crean este tipo de ayudas para la creación de empleo sin perseguir casi ningún objetivo más.

Como hemos podido observar y ciñéndonos a la reforma del año 2000 vemos como en ningún caso se bonifica y subvenciona a la contratación temporal y sólo y exclusivamente a los contratos de carácter indefinido.

Pero vamos más allá de ver qué tipo de contratos se bonifican o no, vamos al gasto público que ha habido detrás de todas estas bonificaciones. Independientemente de que tengan o no resultado, estas ayudas han supuesto un verdadero derroche de millones para el Estado español el cual ha destinado una media de 2500 millones de euros anuales desde finales de los noventa. Un precio demasiado elevado a nuestro entender para algo no tangible, que no se ha dado ningún dato al respecto sobre sus verdaderos frutos y que además de ello ha beneficiado más a las empresas que a los trabajadores contratados.

Por eso creemos que es una verdadera “batidora” de ayudas. De la misma manera que estas ayudan se crean creemos que ni si quiera cumplen las expectativas de los propios empresarios que de ellas se benefician.⁶⁵

Por eso creemos que de alguna sería más oportuno eliminar todas estas bonificaciones y subvenciones a las contrataciones y que de alguna manera hubiese alguna reducción de cuotas generalizada. Sin olvidarnos que el actual gobierno se comprometió públicamente **“por escrito a rebajar las cotizaciones sociales”**.

Nos vamos un paso más allá y nos adentramos en el Ministerio de Empleo donde vemos un mapa de bonificaciones que claramente se ve que actualmente está siendo una verdadera dificultad llevarlas a cabo desde el Gobierno dada la actual crisis y los recursos cada día más limitados de la Administración Pública.

Por todo ello creemos de forma fehaciente que se debería exigir un análisis de resultados para poder establecer si de verdad este tipo de ayudas realmente cumple con su función o simplemente se está utilizando como un arma política más.

⁶⁵ BENTOLILA S. DOLADO J.J. Y JIMENO J.F. “Two-tier employment protection reforms: The Spanish experience”. (“Dos niveles en las reformas de protección laboral: La experiencia Española”) (On line última visita junio 2014).

II. CONCLUSIONES

Para concluir el trabajo fin de grado, queremos expresar nuestra satisfacción personal con el trabajo realizado ya que ha sido una gran experiencia a nivel personal y a nivel de aprendizaje.

Una vez más, la realidad parece estar predestinada a recordarnos cuál es el papel real de bonificaciones y cuál es su verdadera dimensión práctica.

Este Trabajo Fin de Grado ha sido un repaso, un viaje por el pasado una mirada hacia detrás que nos ha hecho ver un paisaje político y social de lo que anteriormente se ha vivido en España en lo que al mundo laboral respecta. Los datos que plasma la realidad a través de estudios ponen en relieve lo utópico de pretender deshacerse de este tipo de subvenciones sin antes encontrar un sucedáneo capaz de cumplir el papel que juegan hoy en este tipo de bonificaciones a los contratos.

En este caso nuestro trabajado ha estado enfocado de una forma muy concreta a lo que ha sido en el ámbito de la Seguridad Social los diferentes cambios tras las reformas laborales. Y como mejor argumento posible, nos ha bastado con ver las opiniones de los mejores analistas en materia laboral, en los que como nota positiva se puede apreciar que el sector privado ha recibido un mayor número de bonificaciones y con ello más posibilidades de creación de empleo que el sector público, y aunque esto pueda ser tomado como nota positiva y hay que entender que se tiene que generar un cambio de tendencia, y saber si este gasto publico realmente vale para algo. Queríamos llegar a una conclusión concreta después de analizar todo esto y era saber cuál era el primordial objetivo que tenían los gobiernos en cada situación y dependiendo el marco en el que se encontraban. Analizando todo esto la conclusión es clara, muchos cambios, muchas mejoras, muchos recortes, mucha buena intención pero pocos resultados.

Sin embargo, las bonificaciones y la contratación temporal refleja la inestabilidad laboral y a las incertidumbres que rodean la débil y lenta recuperación del empleo en este país, por lo que cabe observar una vez más que las subvenciones son tomadas como herramienta política que desvía la atención ante un panorama económico tan inestable. Estos datos nos arrojan a una cruda realidad en la que la que el empleo está aún en cifras muy críticas. Parece que los períodos pos crisis se transforman en terreno fértil para los subvenciones.

Por lo tanto la realización de este trabajo nos ha hecho ver que las inestabilidades económicas se materializan en incertidumbres en torno al devenir del mercado laboral. Es aquí donde las bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social se transforman en herramienta de flexibilidad.

Evidentemente, se están utilizando estas bonificaciones como herramientas para neutralizar las cifras del paro, al mismo tiempo, para cumplir la función de ampliar artificialmente la plantilla de trabajo.

Antes de empezar este TFG era para nosotros una incógnita este mundo de bonificaciones y de reformas laborales pero a medida que hemos ido sacando a delante este trabajo nos ha entusiasmado el hecho de ver todos los cambios a veces sin ningún fundamento en el ámbito laboral, y así poder llegar a una mejor conclusión de lo que hoy en día tenemos. De ver la acuciante necesidad de acabar con la crisis de empleo que posiblemente ningún gobierno sepa prevenir o minimizar, pero que al mismo tiempo debe evitarse a toda costa que el avance por este camino se detenga, ya que en esto va la mejora del mercado laboral. De algún modo u otro nos ha hecho ver y afrontar esta nueva realidad social y laboral de diferente forma.

Por último en la realización de este TFG cabe destacar que el rumbo de las últimas reformas laborales desde nuestro punto de vista es la relación laboral que guardan las empresas con sus trabajadores. Dado que la única prioridad es generar empleo a cualquier precio. En un sistema en el que no importa la calidad del trabajo que se genere siempre y cuando crezca la ocupación, sostener que las condiciones laborales mejorarán en un futuro próximo es cuando menos arriesgado.

Echando la vista atrás este panorama plantea una situación difícil para un gobierno que quiere generar empleo y cuya herramienta principal es la inversión pública materializada en subvenciones. Puede afirmarse con rotundidad que cuestiones como la calidad del empleo queda reducido a mera retórica cuando se observa el lineamiento que siguen las últimas reformas legales, las que no hacen más que poner énfasis en la flexibilidad y en la adaptabilidad del empleado a las circunstancias de la empresa.

Un esquema laboral en el que el trabajador es una variable que se ajusta a las vicisitudes de las empresas y los gobiernos y se convierte en un problema para la sociedad.

Tras haber realizado este trabajo podemos afirmar que nuestras expectativas se han cumplido con creces, ya que no pensábamos sacar este “proyecto” adelante.

SENTENCIAS

- STS 10270/1986, de 10 de abril de 1986. Nº222. Tribunal Supremo. Sala de lo Contencioso. Madrid. Sección 1. Ponente: Pérez Fernández, José
- STS 1726/1986, de 10 de abril de 1986. Tribunal Supremo. Sala de lo Contencioso. Madrid. Sección 1. Ponente: Pérez Fernández, José.
- Sentencia de 21 de junio de 2012. JUR 2013\100834. Juzgado de lo Contencioso Administrativo. Nº 1. San Sebastián. Ponente: Martín Ramos, Ana Isabel
- Sentencia 224/2014 de 26 septiembre. JUR 2014\259206. Juzgado de lo Contencioso Administrativo. Nº 11. Barcelona. Ponente: Muñoz Rodón, Rosa María.
- Sentencia núm. 174/2013 de 28 junio. JUR 2013\335585. Juzgado de lo Contencioso Administrativo. Nº 6. Barcelona. Ponente: Cusco Turell, Margarita.
- Sentencia 1556/2002 de 5 de diciembre. RJCA 2003\660. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Sala de Contencioso. Nº 2. Ponente: Pico Lorenzo, Celsa
- Sentencia 825/2001 de 10 diciembre. RJCA 2001\1289. Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha. Sala de lo Contencioso. Nº 1. Ponente: Montero Martínez, Mariano.
- Sentencia 29/2013 de 31 de enero. JUR 2013\145730. Juzgado de lo Contencioso-Administrativo. Nº 3. Vitoria. Ponente: Sancho Jaraiz, Daniel

BIBLIOGRAFIA

- **GÓMEZ SANDALIO, CONTRERAS IGNACIO, GRACIA MARÍA DOLORES:** “*Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el período 1985-2008*”. Universidad de Navarra. Cátedra SEAT de Relaciones Laborales – IESE.

-**PALOMEQUE LOPEZ, M.C.** “La versión 2010 de la reforma laboral permanente. (La ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo”, en GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I, y MERCADER UGINA, J.R. *La reforma del mercado de trabajo. Ley 35/2010, de 17 de septiembre*. LEX NOVA. (1ª Edición octubre de 2010). Valladolid 2010.

-**RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO. M.C.** “Algunos aspectos jurídicos de la propuesta de contrato único”. *Relaciones Laborales Nº 1*. LA LEY. Quincena del 8 al 23 de enero de 2010. Año XXVI. Tomo 1.

-**SELVA PENALVA. A.** *Los límites del contrato de trabajo en la jurisprudencia Española*. TIRANT LO BLANCH. Valencia 2007

-**SEMPERE NAVARRO, A.V.** *La reforma laboral de 2001. (Análisis del Real Decreto-Ley 5/2001 de 2 de marzo)*. ARANZADI. Navarra 2001

- **VALDES-DAL RE. F, LAHERA FORTEZA. J.** *La precariedad laboral en España. Por un nuevo marco jurídico de la contratación temporal para la convergencia con el ordenamiento comunitario*. COMARES. Alborote, Granada 2004.

-**ALFONSO MELLADO CARLOS. L.** “Las actuaciones para incrementar la flexibilidad interna”, en ALFONSO MELLADO CARLOS. L. BLASCO PELLICER ÁNGEL. CAMPS RUIZ LUIS. M. y GOERLICH PESET JOSÉ. M. *La reforma laboral en el real decreto-ley 10/2010*. TIRANT LO BLANCH. Valencia 2010.

- **CAMPS RUIZ. L. M.** “La reforma de la contratación temporal en la Ley 35/2010” en ALFONSO MELLADO C L, BLASCO PELLICER A, CAMPS RUIZ L M y GOERLICH PESET J Mª. *La reforma laboral en la Ley 35/2010*. TIRANT LO BLANCH. Valencia 2010.

- **ALFONSO MELLADO, CARLOS L.** *“La reforma laboral de 2001 y el acuerdo de negociación colectiva para el año 2002 (la Ley 12/2001 y el ANC-2002)”*. Lex Nova.

- **GRAU PINEDA, CARMEN.** *“Bonificaciones en la cotización y fomento del empleo”*. Tirant Lo Blanch. Valencia 2010

- **GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, IGNACIO. MERCADER UGUINA, JESÚS R.** *“Reforma Laboral 2012”*. Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Lex Nova.

- **NICOLÁS BERNAD, JOSE ALBERTO.** *“Crisis económica y estabilidad presupuestaria: las modificaciones en la cotización y recaudación de la Seguridad Social en el RDL 20/2012”*. Universidad de Zaragoza. Relaciones Laborales, Nº 7/8, Sección Legislación, Julio-Agosto 2013, Año 29, pág. 91, tomo 1.

- **NICOLAS BERNAD, JOSE ALBERTO.** *“Prospectiva de la pactada reforma laboral de 2006”*. *Revista de Información Laboral* 20/2006. Página 25.

WEBGRAFIA

- <http://www.iese.edu/es/files/ReformasLaborales.pdf>
- www.sepe.es
- Hemeroteca. “Anuario de Estadísticas Laborales y Asuntos Sociales”
<http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm>
- Bases de datos consultadas:
 - o Catálogo Roble Unizar
 - o Dialnet
 - o Westlaw
 - o CENDOJ