



## ANTEPROYECTO DE LEY POR LA QUE SE REGULAN LOS INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL Y OTRAS MEDIDAS DE IMPULSO Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO ESTABLE Y DE CALIDAD

### RESUMEN EJECUTIVO

<b>Ministerio/Órgano proponente</b>	MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMIA SOCIAL	<b>Fecha</b>	19-10-2022
<b>Título de la norma</b>	Anteproyecto de ley por la que se regulan los incentivos a la contratación laboral y otras medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable y de calidad.		
<b>Tipo de Memoria</b>	Normal <input checked="" type="checkbox"/> Abreviada <input type="checkbox"/>		
<b>OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA</b>			
<b>Situación que se regula</b>	Esta ley establece un marco jurídico único en el que se integran, ordenan y actualizan todos los incentivos destinados a promover la contratación laboral, así como otros programas o medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable y de calidad financiados mediante bonificaciones en las cotizaciones sociales y subvenciones públicas, o desarrollados mediante otros instrumentos de apoyo al empleo.		
<b>Objetivos que se persiguen</b>	<p>En el marco de las políticas activas de empleo, esta ley tiene como objetivos generales promocionar la contratación de las personas desempleadas, especialmente de las más vulnerables, contribuir al mantenimiento y la mejora de la calidad del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas, así como fomentar el trabajo autónomo y la creación de empleo en el ámbito de la economía social.</p> <p>Son objetivos específicos de esta ley:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>El impulso prioritario de la contratación y el mantenimiento del empleo estable y de calidad de las personas y colectivos considerados vulnerables o de baja empleabilidad.</li><li>Excepcionalmente tales medidas podrán tener por objeto la contratación temporal y siempre limitada a incentivar el tránsito de las</li></ol>		



	<p>situaciones formativas en prácticas o mediante contrato laboral, en contratos indefinidos, así como la contratación temporal directamente vinculada a la conciliación.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>c) La garantía del principio de igualdad y no discriminación en la regulación y aplicación de las medidas de fomento del empleo y la contratación.</li><li>d) El impulso de la mejora de la calidad del empleo del conjunto de las personas trabajadoras.</li><li>e) El fomento de la contratación de personas con discapacidad, priorizando aquellas con mayores dificultades y, en general, el tránsito al empleo ordinario.</li><li>f) El impulso de la creación neta de empleo y su mantenimiento.</li><li>g) El fomento del autoempleo y la economía social como instrumento eficaz de generación de trabajo estable y de calidad.</li><li>h) El reconocimiento e impulso de la participación de otros agentes y niveles territoriales en el desarrollo de instrumentos o medidas que favorezcan el cumplimiento de los objetivos de esta norma.</li><li>i) El reconocimiento de la dimensión sectorial y territorial de las ayudas al empleo.</li></ul>
<b>Principales alternativas consideradas</b>	<p>La regulación de los incentivos a la contratación laboral y de otras medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable y de calidad financiadas con bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social, debe realizarse necesariamente mediante norma legal.</p> <p>No es posible una alternativa regulatoria distinta y, aún menos, una alternativa no regulatoria, ya que los objetivos perseguidos con la nueva norma conllevan la derogación o, en su caso, modificación de disposiciones vigentes con rango de ley.</p>
<b>CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO</b>	
<b>Tipo de norma</b>	Ley



### Estructura de la Norma

La ley consta de 3 capítulos, 44 artículos, 7 disposiciones adicionales, 2 transitorias, 1 derogatoria y 8 finales. Los **capítulos** son:

- I. Disposiciones generales, que consta de tres secciones:
  - Sección 1ª. Objeto y principios (arts. 1-3).
  - Sección 2ª. Personas destinatarias de las medidas de fomento del empleo (arts. 4-6).
  - Sección 3ª. Beneficiarios de los incentivos (arts. 7-13).
  
- II. Incentivos y otros instrumentos de apoyo al empleo, que consta de tres secciones:
  - Sección 1ª. Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, que consta, a su vez, de cinco subsecciones:
    - 1ª. Contratación laboral o reincorporación de personas con discapacidad (arts. 14-16).
    - 2ª. Contratación de mujeres víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos, y otras medidas de conciliación (arts. 17-20).
    - 3ª. Contratación de personas en situación de exclusión social, desempleadas de larga duración y víctimas del terrorismo (arts. 21-23).
    - 4ª. Contratación formativa y su transformación en contratos indefinidos y contratación de personal investigador en formación (arts. 24-29).
    - 5ª. Apoyo al empleo en la economía social y en ámbitos y sectores específicos (arts. 30-33).
  - Sección 2ª. Otros instrumentos de apoyo al empleo (arts. 34-37).
  - Sección 3ª. Normas comunes a las bonificaciones en la cotización, que constan de dos subsecciones:
    - 1ª. Aplicación, control y coordinación (arts. 38-40).
    - 2ª. Acreditación (artículos 41-42).
  
- III. Financiación y evaluación (arts. 43-44)

Las **disposiciones adicionales** contienen previsiones sobre: bonificación por la contratación indefinida de personas jóvenes con baja cualificación beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, reintegro de subvenciones y beneficios de seguridad social en materia de contratación y empleo en supuestos de deslocalización empresarial, bonificaciones por la contratación de personas en el entorno familiar, bonificaciones en la cotización aplicables a personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas, transformación de contratos temporales en el contrato por tiempo fijo-discontinuo, establecimiento de nuevos incentivos a la contratación o de otras medidas de impulso o mantenimiento del empleo estable y sobre el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Las **disposiciones transitorias** prevén, por un lado, la normativa aplicable a los incentivos a la contratación en vigor y, por otro, la aplicación transitoria de las bonificaciones en el ámbito de la relación laboral de carácter especial de los penados en instituciones penitenciarias.



La **disposición derogatoria** relaciona quince disposiciones normativas a las que la nueva ley sustituye o deroga.

Por último, en las **disposiciones finales** se aborda la modificación de cinco textos normativos para adaptar algunas de sus disposiciones a la nueva ley, así como el título competencial, la habilitación reglamentaria y la entrada en vigor de la ley.



<b>Informes recabados</b>	<p>En el proceso de elaboración de esta ley se informará a la <b>Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales</b> y al <b>Consejo General del Sistema Nacional de Empleo</b>.</p> <p>Además del informe recabado de la <b>Tesorería General de la Seguridad Social</b> para la elaboración de la propuesta de ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, se solicitarán los siguientes informes y dictámenes preceptivos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.</b></li><li>- <b>Consejo Nacional de Discapacidad.</b></li><li>- <b>Consejo para el Fomento de la Economía Social.</b></li><li>- <b>Secretaría General Técnica del Mº de Trabajo y Economía Social.</b></li></ul> <p>Asimismo, de conformidad con este artículo, se solicitará del <b>Ministerio de Hacienda y Función Pública la aprobación previa</b> y del <b>Ministerio de Política Territorial el informe</b> previo correspondiente en relación con la distribución de competencias con las comunidades autónomas.</p> <p>Por otra parte, conforme a lo dispuesto en el artículo 7.1.1.a) de la Ley 21/1991, de 17 de junio, se solicitará el dictamen del <b>Consejo Económico y Social</b>.</p> <p>De acuerdo con el artículo 26.9 de la citada Ley se requerirá el correspondiente informe por la <b>Oficina de Calidad y Coordinación Normativa</b> del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática.</p> <p>Asimismo, el anteproyecto de ley ha sido objeto de informe por la <b>Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos</b> el 7.10.2022, y, asimismo, será objeto de informe por la <b>Comisión General de Secretarios de Estado y Subsecretarios</b>.</p> <p>Por último, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 26.4, segundo párrafo de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, el anteproyecto se elevará al Consejo de Ministros para su aprobación como proyecto de ley y remisión a las Cortes Generales.</p>
<b>Trámite de audiencia</b>	<p>El plazo para sustanciar el trámite de consulta pública previsto en el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, quedó fijado entre el 16 de septiembre y el 7 de octubre de 2021, recibándose aportaciones de diferentes asociaciones y confederaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- AECEMCO. Asociación Empresarial de Centros Especiales de Empleo.</li><li>- COCEMFE. Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica</li><li>- CERMI. Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad.</li><li>- FEACEM.</li><li>- EHLABE.</li><li>- DINCAT-AMMFEINA</li></ul> <p>Por otro lado, de conformidad con lo previsto en el artículo 26.6 de la citada Ley 50/1997, se publicará el texto en el portal web, con el objeto de dar audiencia a los ciudadanos y entidades afectados y recabar</p>



	cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades.	
<b>ANALISIS DE IMPACTOS</b>		
<b>Adecuación al orden de competencias</b>	Esta ley se dicta al amparo de lo establecido en los apartados 7. <sup>a</sup> , 13 <sup>a</sup> y 17. <sup>a</sup> del artículo 149.1 de la Constitución Española que atribuyen al Estado, respectivamente, “la legislación laboral; sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas”, “las bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica” y “el régimen económico de la seguridad social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las comunidades autónomas”.	
<b>Impacto económico y presupuestario</b>	Efectos sobre la economía en general.	<p>Esta ley tiene efectos positivos sobre la economía en general, toda vez que contribuye a la creación de empleo estable y a su mantenimiento.</p> <p>Respecto al impacto presupuestario, se pretende que sea prácticamente nulo. En general, el mayor gasto que supondrían las nuevas medidas, tales como: bonificaciones por contratación indefinida de jóvenes con baja cualificación, transformación de contratos temporales en contratos fijos-discontinuos en el ámbito agrario, podría compensarse con el menor gasto que se produciría con la supresión de las bonificaciones a la contratación temporal vigentes en la actualidad.</p>
	En relación con la competencia.	<p><input checked="" type="checkbox"/> La norma no tiene efectos significativos sobre la competencia.</p> <p><input type="checkbox"/> La norma tiene efectos positivos sobre la competencia.</p> <p><input type="checkbox"/> La norma tiene efectos negativos sobre la competencia.</p>



	Desde el punto de vista de las cargas administrativas.	<input type="checkbox"/> Supone una reducción de cargas administrativas. Cuantificación estimada: _____ <input type="checkbox"/> Incorpora nuevas cargas administrativas. Cuantificación estimada: _____ <input checked="" type="checkbox"/> No afecta a las cargas administrativas.
	Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma: <input checked="" type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de la Administración del Estado. <input checked="" type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales.	<input checked="" type="checkbox"/> Implica un gasto. <input type="checkbox"/> Implica un ingreso.
<b>Impacto de género</b>	La norma tiene un impacto de género.	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input checked="" type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Otros impactos considerados</b>	Impacto en la infancia y adolescencia y en la familia: hay un impacto positivo indirecto. Impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad: el impacto es positivo.	
<b>Otras consideraciones</b>	Evaluación ex post: La disposición adicional cuarta prevé la evaluación de los resultados derivados de la aprobación y aplicación de la presente ley a los tres años de su entrada en vigor.	



## MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

### **ANTEPROYECTO DE LEY POR LA QUE SE REGULAN LOS INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL Y OTRAS MEDIDAS DE IMPULSO Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO ESTABLE Y DE CALIDAD**

#### INDICE

- I. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA
- II. CONTENIDO
- III. ANÁLISIS JURÍDICO
- IV. ADECUACIÓN DE LA NORMA AL ORDEN DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS.
- V. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN
- VI. ANÁLISIS DE IMPACTOS
- VII. EVALUACIÓN INTERMEDIA Y EX POST.
- VIII. VINCULACIÓN CON EL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA.



Conforme a los criterios establecidos en la guía metodológica para la elaboración de la memoria del análisis de impacto normativo, aprobada por Acuerdo de Consejo de Ministros, en su reunión de 11 de diciembre de 2009, en cumplimiento de lo previsto en el Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo, se exponen a continuación los aspectos más relevantes de la norma que se pretende aprobar.

## I. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA.

### a) Motivación.

En el marco del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia, el Componente 23 “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”, encuadrado en el área política VIII “Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo”, tiene como reto y objetivo impulsar, en el marco del diálogo social, la reforma del mercado laboral español para adecuarlo a la realidad y necesidades actuales de manera que permita corregir las debilidades estructurales, con la finalidad de reducir el desempleo estructural y el paro juvenil, corregir la dualidad, mejorar el capital humano, modernizar la negociación colectiva y aumentar la eficiencia de las políticas públicas de empleo.

Dentro de las reformas e inversiones propuestas en este componente se incluye la Reforma 7 “Revisión de las subvenciones y bonificaciones a la contratación laboral”; una reforma a la que responde la nueva ley y con la que se pretende dar solución a los problemas detectados en el marco normativo vigente.

En la actualidad no existe un marco jurídico único para la regulación de los incentivos a la contratación y otras medidas de empleo financiadas con reducciones o bonificaciones en las cotizaciones sociales, sino múltiples normas que contienen, aproximadamente, 76 medidas con esta modalidad de financiación, de las que 56 están constituidas como bonificaciones con cargo al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y 18 como reducciones o exenciones a cargo del presupuesto de la Tesorería General de la Seguridad social (TGSS).

Esta excesiva fragmentación y dispersión de normas va en detrimento de la transparencia, eficacia y eficiencia de tales medidas, máxime cuando en su conjunto suponen alrededor del 25 por ciento del gasto total en políticas activas del mercado de trabajo. Por ejemplo, en el caso de las bonificaciones de cuotas, que son soportadas con cargo al Presupuesto de Gastos del SEPE, el gasto en el año 2020 ascendió a 1.821,6 millones de euros.

A lo anterior hay que añadir la existencia de incentivos a la contratación financiados mediante subvenciones concedidas por los servicios públicos de empleo, por lo que, al no existir un marco jurídico único, falta una visión integral de las medidas de empleo incentivadas en el conjunto del Sistema Nacional de Empleo (SNE).



Consecuentemente, existen otros problemas a solucionar, tales como:

- La desactualización o falta de homogeneización de algunas medidas, principalmente en las cuantías de los incentivos dado el tiempo transcurrido desde que se aprobaron.
- La ausencia de un tronco común de disposiciones generales aplicables a todas ellas.
- Las debilidades en los sistemas de información, coordinación y evaluación existentes.

De otra parte, en el reciente estudio de evaluación realizado por la AIReF sobre *“Incentivos a la contratación y al trabajo autónomo”* se constata que, si bien los incentivos deben constituir una herramienta orientada a mejorar la empleabilidad de determinados colectivos, en ningún caso sustituyen a las reformas necesarias para combatir la elevada temporalidad y el alto nivel de desempleo que caracterizan al mercado laboral español. Asimismo, la citada evaluación muestra que, aunque tales incentivos facilitan la obtención de empleo en periodos de crisis, los efectos positivos son modestos y se encuentran sobre todo en individuos con un nivel de formación medio-alto. Además, no perduran en el tiempo una vez que desaparece el incentivo.

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

## **b) Objetivos.**

En el marco de las políticas activas de empleo, esta ley tiene como objetivos generales promocionar la contratación de las personas desempleadas, especialmente de las más vulnerables, contribuir al mantenimiento y la mejora de la calidad del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas, así como fomentar el trabajo autónomo y la creación de empleo en el ámbito de la economía social.

Son objetivos específicos de esta ley:

- a) El impulso prioritario de la contratación y el mantenimiento del empleo estable y de calidad de las personas y colectivos considerados vulnerables o de baja empleabilidad.
- b) Excepcionalmente tales medidas podrán tener por objeto la contratación temporal y siempre limitada a incentivar el tránsito de las situaciones formativas en prácticas o mediante contrato laboral, en contratos indefinidos, así como la contratación temporal directamente vinculada a la conciliación.
- c) La garantía del principio de igualdad y no discriminación en la regulación y aplicación de las medidas de fomento del empleo y la contratación.



- d) El impulso de la mejora de la calidad del empleo del conjunto de las personas trabajadoras.
- e) El fomento de la contratación de personas con discapacidad, priorizando aquellas con mayores dificultades y, en general, el tránsito al empleo ordinario.
- f) El impulso de la creación neta de empleo y su mantenimiento.
- g) El fomento del autoempleo y la economía social como instrumento eficaz de generación de trabajo estable y de calidad.
- h) El reconocimiento e impulso de la participación de otros agentes y niveles territoriales en el desarrollo de instrumentos o medidas que favorezcan el cumplimiento de los objetivos de esta norma.
- i) El reconocimiento de la dimensión sectorial y territorial de las ayudas al empleo.

### **c) Principios de buena regulación.**

En la elaboración de esta ley se han observado los principios de buena regulación previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que exigen que éstas actúen de acuerdo con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia.

De una parte, los principios de necesidad y eficacia se cumplen en tanto que esta ley persigue la implementación de la Reforma 7 “Revisión de las subvenciones y bonificaciones a la contratación laboral” del Componente 23 “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”, del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia y con ella se busca establecer el marco de ordenación de los incentivos a la contratación laboral y de otras medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable financiadas con reducciones o bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social.

Los problemas constatados, según lo expuesto en la letra a) de este apartado, y la solución de los mismos justifican suficientemente la necesidad y oportunidad del proyecto normativo objeto de consulta.

Los incentivos a la contratación, que, como se ha dicho anteriormente, suponen una parte importante del gasto total en políticas activas de empleo, no han logrado resolver los problemas estructurales del mercado laboral español, demostrándose poco eficaces para lograr un impacto que perdure en el tiempo. Por ello, se debe llevar a cabo una revisión de las mismas, que permita liberar recursos para reforzar la personalización de las políticas activas y orientar los incentivos a mejorar el acceso al empleo estable de colectivos específicos de baja empleabilidad, siguiendo para ello las recomendaciones del *Spending Review* sobre incentivos a la contratación de la AIReF, en aras de alcanzar la máxima eficacia y eficiencia en su aplicación.



De otra parte, esta ley da cumplimiento estricto a los principios de proporcionalidad y seguridad jurídica, toda vez que no existe ninguna alternativa regulatoria para la revisión de las bonificaciones a la contratación laboral y de otras medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable financiadas con beneficios en las cotizaciones de la Seguridad Social, por lo que resulta coherente con el ordenamiento jurídico.

Asimismo, la ley cumple con el principio de transparencia, quedando su justificación expresada en el preámbulo, junto con la referencia a su estructura y contenido. Se ha sometido al trámite de consulta pública y se someterá al trámite de audiencia e información pública previas en cumplimiento de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, con el objeto de dar participación y audiencia a los ciudadanos afectados y obtener cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades. Se informará a las comunidades autónomas, a las Organizaciones Patronales y Sindicales más representativas.

Por último, esta ley cumple con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias o accesorias y permite una gestión eficiente de los recursos públicos.

#### **d) Alternativas.**

Mediante esta nueva ley se procede a dar cumplimiento a la Reforma 7 del Componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que tiene por objeto la revisión de las subvenciones y bonificaciones a la contratación laboral, considerándose que la forma jurídica adecuada para la regulación objeto de la norma es la prevista, ya que la regulación de los incentivos a la contratación laboral y de otras medidas de impulso y mantenimiento del empleo financiadas con reducciones y bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, debe realizarse necesariamente mediante norma legal.

No es posible, por tanto, una alternativa regulatoria distinta y, aún menos, una alternativa no regulatoria, ya que los objetivos perseguidos con la nueva norma conllevan la derogación o, en su caso, modificación de disposiciones vigentes con rango de ley.

#### **e) Plan Anual Normativo.**

Este anteproyecto de ley fue incluido en el Plan Anual Normativo 2022, aunque con la denominación de "*Ley por la que se modifica la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, en materia de incentivos a la contratación laboral*". Su aprobación está prevista para el segundo semestre de 2022.

## **II. CONTENIDO**

El anteproyecto de ley contiene cuarenta y cuatro artículos (agrupados en tres capítulos), siete disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales.



Sus capítulos son:

CAPÍTULO I. Disposiciones generales (1-13).

CAPÍTULO II. Incentivos y otros instrumentos de apoyo al empleo (arts. 14-42).

CAPÍTULO III. Financiación y evaluación (arts. 43-44).

- El **capítulo I**, que contiene las **disposiciones generales**, se divide en tres secciones:

#### **Sección 1ª. Objeto y principios (arts. 1-3)**

El artículo 1 desarrolla el objeto y ámbito de aplicación del anteproyecto de ley, señalando que tiene por objeto regular los incentivos destinados a promover la contratación laboral, así como otros programas o medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable y de calidad financiados mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, así como mediante subvenciones públicas, o desarrollados mediante otros instrumentos de apoyo al empleo.

Asimismo, añade que el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo estable de grupos específicos de personas trabajadoras que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo, y que la regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

El artículo 2 establece los objetivos de la ley, unos generales, en el marco de las políticas activas de empleo, y otros específicos.

El artículo 3, a fin de favorecer los objetivos anteriores, contempla servicios de información, formación y acompañamiento al fomento del empleo.

#### **Sección 2ª. Personas destinatarias de las medidas de fomento del empleo (arts. 4-6)**

El artículo 4 se refiere a las personas destinatarias de la contratación laboral incentivada, con independencia de su nacionalidad, origen étnico, sexo, identidad de género, edad, religión o creencias, ideología, enfermedad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que determine el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre. Por un lado, se presta especial atención a las personas vulnerables o de baja empleabilidad, en línea con las recomendaciones de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF), considerándose como tales las personas incluidas en alguno de los colectivos de atención prioritaria previstos en el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre. Por otro, incluye como destinatarias a personas trabajadoras que vean



transformados sus contratos en indefinidos en los supuestos previstos en esta ley o que vean mejorada su contratación por conversión de contratos indefinidos a tiempo parcial en contratos indefinidos a tiempo completo, o de contratos fijos discontinuos a contratos indefinidos ordinarios.

Al mismo tiempo, se establece en qué momento deben acreditarse las condiciones que dan acceso a los incentivos, y que la formalización de los contratos incentivados se realizará en el modelo oficial que facilite el Servicio Público de Empleo Estatal.

Por su parte, el artículo 5 se refiere a las personas trabajadoras destinatarias de otros programas o medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable.

Cierra esta sección el artículo 6, que contiene las definiciones de personas destinatarias de las medidas de fomento del empleo.

### **Sección 3ª. Beneficiarios de los incentivos (arts. 7-13)**

Los artículos 7 y 8 se refieren a la determinación y los requisitos de los beneficiarios, respectivamente. Podrán serlo las empresas u otros empleadores, las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas, las sociedades laborales o cooperativa por la incorporación de personas socias trabajadoras o de trabajo, así como las entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro. No obstante, no podrán ser beneficiarios la Administración General del Estado, la Administración de las comunidades autónomas y las entidades que integran la Administración local, así como los organismos públicos y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones públicas señaladas anteriormente.

El artículo 9 regula las obligaciones de mantenimiento del empleo, que se unifican para todos los contratos incentivados. El empleador deberá mantener en situación de alta, o asimilada a la de alta, en la Seguridad Social a la persona trabajadora contratada al menos tres años.

En los artículos siguientes de esta sección (artículos 10 a 13) se desarrollan, respectivamente, los siguientes aspectos:

- Cuantías y duración y mantenimiento de beneficios;
- exclusiones para beneficiarse de los incentivos a la contratación;
- incompatibilidad y concurrencia de beneficios; y
- por último, reintegros.

Respecto de los incentivos a la contratación laboral, sus cuantías se establecen por cada contrato suscrito a tiempo completo, señalándose que, en los supuestos de contratación a tiempo parcial, la cuantía del incentivo se reducirá proporcionalmente en función de la jornada establecida, sin que ésta pueda ser inferior al 50 por 100 de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable. No obstante, este límite no resultará de aplicación en relación con el colectivo de



personas con discapacidad, como medida de adecuación del empleo a sus capacidades.

De otra parte, se establecen cuantías fijas de bonificación para todas las medidas, en lugar de los porcentajes que actualmente contemplan algunas medidas. Dichas cuantías se han calculado en función de la cuota mínima empresarial por las contingencias y, en su caso, conceptos de recaudación conjunta, por lo que, con la nueva ley, las bonificaciones aplicables serán iguales para todas las personas trabajadoras, con independencia de cuál sea su grupo de cotización. En cambio, con los porcentajes, la bonificación es mayor cuanto mayor es la cualificación de la persona trabajadora.

- El **capítulo II** referente a los **incentivos y otros instrumentos de apoyo al empleo**, contiene tres secciones:

### **Sección 1ª. Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta (arts. 13 a 38)**

Esta sección se divide, a su vez, en cinco subsecciones:

- La **subsección 1ª** establece bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social por contratación laboral o reincorporación de personas con discapacidad. En concreto, prevé bonificaciones por:
  - a) Contratación indefinida o transformación de contratos temporales de fomento del empleo o formativos en contratos indefinidos suscritos con personas con discapacidad, tanto en el mercado de trabajo ordinario como en el mercado protegido de los centros especiales de empleo, con especial atención a las personas con discapacidad que tienen mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo (artículo 14).
  - b) Contratación indefinida de personas con capacidad intelectual límite (artículo 15).
  - c) Readmisión de personas trabajadoras tras haber cesado en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta, o por invalidez permanente (artículo 16).
- En la **subsección 2ª** se establecen bonificaciones por la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales y de trata de seres humanos, así como por la transformación de sus contratos temporales en indefinidos (artículo 17).

Asimismo, se establecen bonificaciones por medidas de conciliación relativas a:



- a) Contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleadas para sustitución de personas trabajadoras en determinados supuestos (artículo 18).
- b) Personas trabajadoras en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad (artículo 19).
- c) Supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, así como supuestos de enfermedad profesional (artículo 20).
- La **subsección 3ª** contempla bonificaciones por la contratación indefinida o transformación de contratos temporales en indefinidos de personas en situación de exclusión social, tanto en el mercado de trabajo ordinario como en empresas de inserción (artículo 21), así como por la contratación indefinida de personas desempleadas de larga duración (artículo 22) y de personas víctimas del terrorismo (artículo 23).
- La **subsección 4ª**, sobre contratación formativa y su transformación en contratos indefinidos y contratación de personal investigador en formación, prevé bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social por:
  - a) La realización de contratos formativos (artículo 24).
  - b) La transformación de contratos formativos y de relevo en contratos indefinidos (artículo 25).
  - c) La contratación del personal investigador (artículo 26).
  - d) La contratación indefinida o la incorporación como persona socia en la cooperativa o sociedad laboral de personas que realizan formación práctica en empresas (artículo 27).
  - f) Bonificaciones a la formación en alternancia (artículo 28).
  - g) El contrato predoctoral (artículo 29).
- La **subsección 5ª**, referida al fomento del empleo en la economía social y en ámbitos o sectores específicos, prevé en su artículo 30 bonificaciones por la incorporación de personas trabajadoras desempleadas como socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas y sociedades laborales. Asimismo, se añade que la bonificación será de aplicación a las personas incorporadas que previamente tengan contrato indefinido en la propia cooperativa o social laboral. En este artículo se presta especial atención a las personas menores de 30 años, o menores de 35 años con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100.



Asimismo, esta subsección regula el apoyo al empleo en ámbitos y sectores específicos mediante las siguientes medidas:

- a) Bonificación por la transformación en contratos fijos-discontinuos de contratos temporales suscritos con personas trabajadoras por cuenta ajena agrarias (artículo 31), limitada a las transformaciones realizadas en los dos primeros años de vigencia de la ley (disposición adicional quinta).
- b) Medida de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de las personas trabajadoras con contratos fijos-discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística (artículo 32).
- c) Bonificaciones respecto de personas contratadas en determinados sectores de actividad y ámbitos geográficos (artículo 33).

## **Sección 2ª. Otros instrumentos de apoyo al empleo (arts. 34 a 37)**

Dentro del capítulo II, esta sección 2ª prevé otros instrumentos de apoyo al empleo, tales como:

- Acuerdos por el empleo en el marco de la negociación colectiva (artículo 34).
- Reserva de empleo (artículo 35).
- Planes de igualdad en las empresas (artículo 36).
- Pactos locales y comarcales de empleo (artículo 37).

## **Sección 3ª. Normas comunes a las bonificaciones en la cotización (arts. 38 a 42).**

Esta sección consta, a su vez, de dos subsecciones:

- La **subsección 1ª** regula la aplicación, control y coordinación de los beneficios en las cotizaciones de la Seguridad Social.

En primer lugar, la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) aplicará los beneficios de cuotas, utilizando para ello los programas y aplicaciones disponibles para la gestión liquidatoria y recaudatoria de la Seguridad Social (artículo 38).

En segundo lugar, en relación con las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, que se financian con cargo al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), este organismo realizará el control o verificación de los requisitos objetivos para el acceso y mantenimiento a tales bonificaciones, así como de la correcta aplicación de los importes de dichas bonificaciones. Por su parte, el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) vigilará el cumplimiento de los requisitos y exclusiones, así como de las obligaciones, establecidas en relación con los beneficios de cuotas (artículo 39).



Sin perjuicio de lo anterior, la TGSS procederá a la reclamación de los importes indebidamente aplicados.

Por último, en el artículo 40 se regula la necesaria coordinación que debe existir entre la TGSS, el SEPE y la ITSS, así como entre éstos y otras administraciones u organismos públicos competente sobre la información que acredite la concurrencia de las condiciones objetivas para el acceso y mantenimiento de los beneficios en las cuotas de la Seguridad Social. Para ello, deberán instrumentar los convenios o demás instrumentos jurídicos de coordinación, colaboración o cooperación, así como la interoperabilidad de los sistemas de información, que pudieran resultar necesarios para garantizar la aplicación de tales beneficios, así como su control o verificación.

- La **subsección 2ª** se refiere a la acreditación de los requisitos de los beneficiarios de bonificaciones (artículo 41) y la acreditación de la inexistencia de exclusiones (artículo 42).
- El **capítulo III**, relativo a la **financiación y evaluación**, incluye dos artículos:
  - El artículo 43, referido a la financiación, señala que los incentivos a la contratación indefinida previstos en la sección 1ª del capítulo II se financiarán con bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, con cargo a la respectiva partida presupuestaria del SEPE.
  - Por su parte, el artículo 44 prevé la evaluación del impacto de las medidas incluidas en esta propuesta de ley, la cual se realizará con la periodicidad que se determine en el marco del modelo integrado de seguimiento y evaluación de las políticas activas de empleo, y al menos junto con la evaluación de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo. De otra parte, en relación con los incentivos a la contratación y otros programas financiados mediante subvenciones, su evaluación se realizará por el SEPE y los servicios públicos de empleo autonómicos.

Corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal la coordinación de las citadas evaluaciones en el seno del Sistema Nacional de Empleo.

Asimismo, en línea con las recomendaciones de la AiREF se prevé, por un lado, que las evaluaciones se extiendan también al período anterior al último que se evalúa, de manera que se pueda comparar la evolución del empleo estable incentivado en sendos períodos de aplicación de las medidas; y, por otro, el establecimiento por el SEPE de una base de datos con las evaluaciones realizadas.

La ley finaliza con seis disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales:



- Las **disposiciones adicionales** contienen previsiones sobre:
  - Bonificación por la contratación indefinida de personas jóvenes con baja cualificación beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil (disp. adicional primera). Aunque esta medida se establece para los contratos que se celebren durante el primer año de vigencia de la ley, se prevé que el gobierno pueda ampliarla, por años sucesivos, cuando lo permitan las disponibilidades financieras del Programa Operativo de Empleo Juvenil vigente en cada momento.
  - Reintegro de subvenciones y beneficios de seguridad social en materia de contratación y empleo en supuestos de deslocalización empresarial. (disp. adicional segunda).
  - Bonificaciones por la contratación de personas en el entorno familiar (disp. adicional tercera).
  - Bonificaciones en la cotización aplicables a personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas (disp. adicional cuarta).
  - Establecimiento de nuevos incentivos a la contratación o de otras medidas de impulso o mantenimiento del empleo estable (disp. adicional quinta).
  - Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (disp. adicional sexta).
- Las **disposiciones transitorias** prevén:
  - Por un lado, la normativa aplicable a los incentivos a la contratación en vigor (disp. transitoria primera).
  - Por otro, la aplicación transitoria de las bonificaciones en el ámbito de la relación laboral de carácter especial de las personas penadas en instituciones penitenciarias (disp. transitoria segunda).
- La **disposición derogatoria única** relaciona quince disposiciones normativas a las que la nueva ley sustituye, lo que pone de manifiesto una de las pretensiones de la nueva ley: *“Crear un marco jurídico único en el que se integren, ordenen y actualicen todos los incentivos a la contratación laboral y otras medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable y de calidad”*.
- Por último, en las **disposiciones finales** se modifican los textos normativos que a continuación se relacionan (disposiciones finales primera a quinta), con el fin de adaptar algunas de sus disposiciones a la nueva ley:
  - Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
  - Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.
  - Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.



- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

Por su parte, la disposición final sexta está dedicada al título competencial, estableciéndose que esta ley se dicta al amparo de los apartados 7<sup>a</sup>, 13<sup>a</sup> y 17<sup>a</sup> del artículo 149.1 de la Constitución Española, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva, respectivamente, en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, en materia de bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica, así como en materia de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas.

La disposición final séptima habilita al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de esta ley.

Y, por último, la disposición final octava regula la entrada en vigor de la ley.

### III. ANÁLISIS JURÍDICO.

#### 1º. Base jurídica y rango normativo.

El texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, establece entre los objetivos generales de la política de empleo garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo. Asimismo, considera como un objetivo general asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral.

Para alcanzar estos objetivos resultan necesarias las políticas activas de empleo que, en ocasiones, se materializan en medidas dirigidas a establecer beneficios en las cotizaciones a la Seguridad Social focalizados en incentivar la contratación indefinida de personas desempleadas, la transformación de determinados contratos temporales en contratos indefinidos, la incorporación de personas desempleadas como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas y sociedades laborales o el fomento del trabajo autónomo para determinados colectivos de personas trabajadoras por cuenta propia en atención a sus características personales o a las características profesionales de la actividad ejercida, entre otras medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable y de calidad para las que se utilizan la misma forma de financiación.

Sin embargo, tal y como se señaló en el apartado I, letra a), de esta memoria, en la actualidad no existe un marco jurídico único para su regulación, sino múltiples normas



legales entre las que destaca la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, que en su momento supuso un esfuerzo importante para concentrar los apoyos públicos dirigidos a impulsar la utilización de la contratación indefinida inicial por parte de las empresas y favorecer la conversión de empleos temporales en fijos.

La presente ley pretende acabar con esta fragmentación y dispersión de normas; de ahí que tenga por objeto regular los incentivos destinados a promover la contratación laboral indefinida de personas vulnerables o de baja empleabilidad y la conversión de contratos formativos y de determinados contratos de duración determinada en contratos indefinidos, así como otras medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable financiadas con exenciones, reducciones o bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social.

Por otro lado, en lo que al rango se refiere, se considera que este es adecuado y suficiente, tanto por su contenido, como por el hecho de que modifica y deroga varias normas del mismo rango.

Por ello, tal y como se ha señalado en el apartado I, letra d), de esta memoria, la forma jurídica adecuada para la regulación objeto de la norma es la prevista.

## **2º. Congruencia con el Derecho de la Unión Europea.**

El anteproyecto guarda especial relación con la política europea de empleo y la normativa de la Unión Europea sobre la materia.

En concreto el artículo 1 del anteproyecto de ley dispone que *“tiene por objeto regular los incentivos destinados a promover la contratación laboral, así como otros programas o medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable y de calidad financiados mediante beneficios en las cuotas de la Seguridad Social y subvenciones públicas, o desarrollados mediante otros instrumentos de apoyo al empleo.”*. Asimismo, determina en su artículo 2 que *“Son objetivos específicos de esta ley:*

- a) *El impulso prioritario de la contratación y el mantenimiento del empleo estable y de calidad de las personas y colectivos considerados vulnerables o de baja empleabilidad, definidos en los términos previstos en la sección 2.ª del capítulo I.*
- b) *Excepcionalmente tales medidas podrán tener por objeto la contratación temporal y siempre limitada a incentivar el tránsito de las situaciones formativas en prácticas o mediante contrato laboral, en contratos indefinidos, así como la contratación temporal directamente vinculada a la conciliación.*
- c) *La garantía del principio de igualdad y no discriminación en la regulación y aplicación de las medidas de fomento del empleo y la contratación.*
- d) *El impulso de la mejora de la calidad del empleo del conjunto de las personas trabajadoras.*



- e) *El fomento de la contratación de personas con discapacidad, priorizando aquellas con mayores dificultades y, en general, el tránsito al empleo ordinario.*
- f) *El impulso de la creación neta de empleo y su mantenimiento.*
- g) *El fomento del autoempleo y la economía social como instrumento eficaz de generación de trabajo estable y de calidad.*
- h) *El reconocimiento e impulso de la participación de otros agentes y niveles territoriales en el desarrollo de instrumentos o medidas que favorezcan el cumplimiento de los objetivos de esta norma.*
- i) *El reconocimiento de la dimensión sectorial y territorial de las ayudas al empleo.”.*

Así, la norma resulta acorde con el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, cuyo artículo 145 dispone que *“Los Estados miembros y la Unión se esforzarán, de conformidad con el presente título, por desarrollar una estrategia coordinada para el empleo, en particular para potenciar una mano de obra cualificada, formada y adaptable y mercados laborales con capacidad de respuesta al cambio económico, con vistas a lograr los objetivos definidos en el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea”.*

En desarrollo de dicho mandato, su artículo 148 establece que el Consejo Europeo examinará anualmente la situación del empleo en la Unión y adoptará conclusiones al respecto, basándose en un informe conjunto anual elaborado por el Consejo y la Comisión. Basándose en las conclusiones del Consejo Europeo, el Consejo elaborará anualmente orientaciones que los Estados miembros tendrán en cuenta en sus respectivas políticas de empleo y efectuará anualmente un examen de la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros a la vista de las orientaciones referentes al empleo.

Finalmente, debe tenerse en cuenta que, tal y como establece la disposición adicional sexta del anteproyecto, dado que la norma está incluida en el Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021, debe cumplir con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, y su normativa de desarrollo.

Por todo ello, se considera que el anteproyecto de ley es coherente con el Derecho de la Unión Europea.

### **3º. Congruencia con el ordenamiento jurídico español.**



El contenido de la ley es congruente con las normas del ordenamiento jurídico con las que guarda relación, tanto en lo que se refiere a su contenido como a su fundamento jurídico.

Esta ley persigue, entre otros objetivos, establecer un marco jurídico único en el que se integren, ordenen y actualicen todos los incentivos a la contratación laboral y otras medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable y de calidad financiadas con beneficios en las cuotas de la Seguridad Social, siendo esta norma legal la vía adecuada para ello.

En concreto, en primer lugar, el anteproyecto de ley guarda íntima relación con el proyecto de ley de empleo, al determinar aquí los incentivos a la contratación para una serie de colectivos marcados como “de atención prioritaria en la política de empleo” en el articulado del proyecto de ley de empleo.

En segundo lugar, con el texto refundido de la Ley General de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, pues el artículo 16 regula una serie de bonificaciones para la contratación de personas pertenecientes a este colectivo, además de hacerse referencias a este colectivo a lo largo de todo el texto a la hora de describir las medidas en él contenidas.

En tercer lugar, con la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en lo referente a las personas en riesgo de exclusión social.

En cuarto lugar, con la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, al regularse en el artículo 23 una serie de bonificaciones para la contratación de personas pertenecientes a este colectivo.

En quinto lugar, con la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, con la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y con Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, al regularse en el artículo 17 una serie de bonificaciones para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales y de trata de seres humanos.

En sexto lugar, con el Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite, al regularse en el artículo 15 una serie de bonificaciones para la contratación de personas pertenecientes a este colectivo.

En séptimo lugar, con la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, al hacerse referencia, en la disposición adicional cuarta, a las bonificaciones en la cotización reguladas en el citado texto legal.



En octavo lugar, con la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, y con el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, toda vez que contemplan bonificaciones para favorecer la contratación de personas en el entorno familiar, tal y como señala la disposición adicional tercera.

En noveno lugar, con la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, al referirse la norma a medidas para la contratación del personal investigador en los artículos 26 y 29.

Por último, la norma es coherente con normas propias del ámbito de empleo y la Seguridad Social, como el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, el cual se cita a lo largo del texto en artículos como el 38, que define el procedimiento de aplicación de beneficios en las cuotas por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social o con la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuando determina el régimen de vigilancia por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del cumplimiento de los requisitos y exclusiones, así como de las obligaciones, establecidas en relación con los beneficios de cuotas de la Seguridad Social dispuesto en el artículo 39.

#### **4º. Entrada en vigor y vigencia.**

La disposición final novena dispone la entrada en vigor de la norma el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo lo establecido en los artículos 27 y 31 y las disposiciones adicionales primera y segunda, que entrarán en vigor a los dos meses de la citada publicación.

A propósito de la entrada en vigor de las normas cuya propuesta corresponda al Gobierno, el artículo 23 de la Ley del Gobierno establece que, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2.1 del Código Civil, cuando aquellas “impongan nuevas obligaciones a las personas físicas o jurídicas que desempeñen una actividad económica o profesional como consecuencia del ejercicio de ésta, preverán el comienzo de su vigencia el 2 de enero o el 1 de julio siguientes a su aprobación”, regla que, no obstante, “no será de aplicación... cuando el cumplimiento del plazo de transposición de directivas europeas u otras razones justificadas así lo aconsejen, debiendo quedar este hecho debidamente acreditado en la respectiva Memoria”.

A este respecto, debe tenerse en cuenta que no concurre en este caso el supuesto de hecho de la regla específica prevista en el artículo 23 de la Ley del Gobierno toda vez que la norma proyectada no impone “nuevas obligaciones a las personas físicas o jurídicas que desempeñen una actividad económica o profesional como consecuencia del ejercicio de ésta”.



Es por tanto de aplicación la regla general contenida en el artículo 2.1 del Código Civil, según la cual “Las leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa”, siendo el régimen de entrada en vigor dispuesto en el anteproyecto acorde a lo previsto en esta norma legal y a la necesidad de disponer cuanto antes de un instrumento jurídico esencial para el desarrollo y ejecución de la reforma 7 “Revisión de las subvenciones y bonificaciones a la contratación laboral” del componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Por consiguiente, la entrada en vigor de la ley será el día siguiente al de su publicación en el BOE, sin perjuicio de la salvedad señalada para los artículos 27 y 31, y las disposiciones adicionales primera y segunda, que entrarán en vigor a los dos meses de la citada publicación. Estas disposiciones regulan medidas de nueva implantación y, por consiguiente, requieren un desarrollo operativo previo para su aplicación.

#### **5º. Derogación normativa.**

La disposición derogatoria única dispone la derogación de todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo establecido en esta ley y, expresamente, relaciona hasta un total de quince disposiciones legales afectadas por dicha derogación, entre las que destaca la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, cuyos artículos 1 a 9 y su disposición adicional tercera quedan derogados.

#### **IV. ADECUACIÓN DE LA NORMA AL ORDEN DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS.**

El anteproyecto de ley se adecua al orden de distribución de competencias, según lo establecido en el artículo 149.1.7ª, 13ª y 17ª de la Constitución Española que atribuyen al Estado la competencia exclusiva, respectivamente, en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas, en materia de bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica, así como en materia de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las comunidades autónomas.

Se considera que los títulos competenciales indicados en el párrafo anterior son adecuados, otorgando suficiente amparo al anteproyecto en el marco de la distribución competencial entre el Estado y las comunidades autónomas.

#### **V. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN.**

##### **a) Participación pública.**



- En primer lugar, de conformidad con lo previsto en el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, y a fin de que todos los potenciales destinatarios de la norma tengan la posibilidad de emitir su opinión, se ha sustanciado el trámite de consulta pública, desde el 16 de septiembre hasta el 7 de octubre de 2021, a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social:

<http://www.mites.gob.es/es/participacion/consultas/index.htm>.

En esta fase de consulta pública previa se han recibido aportaciones de las siguientes asociaciones y confederaciones representativas de diversos intereses:

- AECEMCO. Asociación Empresarial de Centros Especiales de Empleo.
  - COCEMFE. Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica
  - CERMI. Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad.
  - FEACEM.
  - EHLABE.
  - DINCAT-AMMFEINA
- En segundo lugar, de acuerdo con lo previsto en el artículo 26.6 de la citada Ley 50/1997, se procederá a la publicación del texto del proyecto normativo en la página web <http://www.mites.gob.es/es/participacion/informaciones/index.htm>, con el objeto de dar audiencia a los ciudadanos afectados y recabar cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades. El plazo previsto en la ley para la realización de este trámite de audiencia e información pública es, con carácter general, de 15 días hábiles, si bien podrá reducirse a 7 días hábiles por razones debidamente motivadas.

#### **b) Informe a los órganos del Sistema Nacional de Empleo.**

Se informará de este anteproyecto de ley a la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y al Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, en cuyo seno serán consultadas todas las comunidades autónomas, las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales más representativas.

#### **c) Aportaciones y otros informes.**

- Aportaciones de otros órganos de la Administración General del Estado. - Además de las aportaciones realizadas por la Tesorería General de la Seguridad Social en la fase de elaboración de esta propuesta de ley, se solicitará informe a:
  - Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
  - Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.



- Ministerio de Igualdad.
  - Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.
  - Ministerio de Política Territorial. – En todo caso, se requerirá el correspondiente informe competencial de la Dirección General de Régimen Jurídico Autonómico y Local, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo sexto del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.
  - Agencia Española de Protección de Datos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 5.3.b) del Estatuto de la Agencia Española de Protección de Datos, aprobado por el Real Decreto 389/2021, de 1 de junio.
  - Consejo Nacional de Discapacidad, conforme al artículo 2.1.d) del Real Decreto 1855/2009, de 4 de diciembre.
  - Consejo para el Fomento de la Economía Social, conforme al artículo 2.1 a) del Real Decreto 219/2001, de 2 de marzo.
  - Secretaría General Técnica del Departamento.
- Otros informes:

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y en el artículo 2 del Real Decreto 1081/2017, de 29 de diciembre, por el que se establece el régimen de funcionamiento de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, se requerirá de la citada Oficina el correspondiente informe.

#### **e) Aprobación previa.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, se solicitará del Ministerio de Hacienda y Función Pública la aprobación previa.

#### **f) Dictamen del Consejo Económico y Social.**

Conforme a lo dispuesto en el artículo 7.1.1.a) de la Ley 21/1991, de 17 de junio, se solicitará el correspondiente dictamen del Consejo Económico y Social.

De otra parte, el proyecto de ley ha sido objeto de informe por la **Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos** el 7-10-2022.

Asimismo, será informado por la **Comisión General de Secretarios de Estado y Subsecretarios**.



Por último, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 26.4, segundo párrafo, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, el anteproyecto se elevará al Consejo de Ministros para su aprobación como proyecto de ley y remisión a las Cortes Generales.

## VI. ANÁLISIS DE IMPACTOS.

### 1. Impacto económico.

La norma proyectada afronta, en línea con el objetivo 8 de la Agenda 2030, los retos acuciantes de la reducción del desempleo, especialmente el que afecta a los colectivos más vulnerables, y la creación de empleo estable y de calidad.

Con esta finalidad, en el marco de las políticas activas de empleo la ley prevé un conjunto de medidas dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo de las personas desempleadas, especialmente de las más vulnerables, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas, así como al fomento del espíritu empresarial y de la economía social.

Así, pues, la propuesta normativa contribuye a la mejora de la ocupabilidad de las personas trabajadoras y, por ende, de la competitividad de nuestro tejido empresarial; en particular de las pequeñas y medianas empresas y sus trabajadores, que requieren de una especial atención de las políticas activas de empleo. Y ello sin que se impongan nuevas obligaciones a las personas físicas o jurídicas que desempeñan una actividad económica o profesional, ni se introduzcan nuevas barreras regulatorias o administrativas que pudieran distorsionar la unidad de mercado.

Por consiguiente, la propuesta de ley tendrá efectos positivos sobre la economía en general, máxime cuando se configura como una norma esencial para el desarrollo y ejecución de la reforma 7 “Revisión de las subvenciones y bonificaciones a la contratación laboral” del componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

### 2. Impacto presupuestario.

En línea con el objetivo de “crear un marco jurídico único en el que se integren, ordenen y actualicen todos los incentivos a la contratación laboral y otras medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable y de calidad”, la propuesta de ley contempla las medidas, vigentes en la actualidad, financiadas mediante beneficios en las cuotas de la Seguridad Social, lo que permite anticipar un impacto presupuestario poco significativo. Así:

- 1º. En relación con las **medidas de nueva implantación y otras novedades** con impacto presupuestario, la contratación indefinida de jóvenes con baja cualificación (+72,5 M€), la contratación indefinida de personas en formación práctica en la empresa (+17 M€) y la transformación en contratos fijos-



discontinuos en el sector agrario (+12 M€) suponen un mayor gasto total estimado de 101,5 millones de euros/año.

- Asimismo, las novedades relativas al mayor gasto por la transformación de contratos formativos y de relevo en indefinidos (+43 M€), los costes de tutorización en las empresas vinculados al contrato de formación en alternancia (30 M€), el incremento de las bonificaciones a la contratación indefinida en sectores de Ceuta y Melilla (13 M€) y las medidas que pasan DE REDUCCIÓN A BONIFICACIÓN como el contrato predoctoral, las readmisiones y la transformación del contrato de formación en alternancia, pasará a financiarse en la nueva ley con bonificaciones (+9,4 M€), suponen un mayor gasto total estimado de 95,4 M€, lo que en total supone un incremento de 196,9 millones de euros/año.

- 2º. Respecto de las **medidas que se suprimen en la propuesta de ley**, las relativas a los beneficios previstos actualmente para los contratos temporales suscritos con personas con discapacidad en el mercado ordinario y en el mercado protegido y la ONCE (-225 M€), víctimas de violencia de género (-0,43 M€), personas en situación de exclusión social (-1,4 M€), contratos temporales en determinados sectores de Ceuta y Melilla (-20 M€), así como la relativa a la supresión de la bonificación por la contratación indefinida de familiares de la persona trabajadora autónoma (-4,8 M€), así como la contratación de personas jóvenes desempleadas para sustitución de personas trabajadoras en determinados supuestos (-49 M€) supone un menor gasto de 300,63 millones de euros al año, aproximadamente.

De otra parte, la eliminación de las bonificaciones en el ámbito de la relación laboral de carácter especial de los penados en las instituciones penitenciarias podría suponer una reducción del gasto en 8,3 millones de euros; sin embargo, no hay que tener en cuenta este último importe, ya que dichas bonificaciones mantendrán su vigencia transitoriamente hasta tanto no se prevea reglamentariamente una fórmula diferente de financiación para este supuesto.

Asimismo, la prolongación del periodo de actividad de las personas trabajadoras con contratos fijos-discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística que en el año 2021 se bonificaban los meses de febrero a octubre, en este año 2022 y siguientes solo van a bonificarse los meses de febrero, marzo y noviembre, lo que puede suponer un menor gasto de 155 M€.

Por consiguiente, en líneas generales puede concluirse que:

- las nuevas medidas y novedades contempladas en la propuesta de ley suponen un mayor gasto de 196,9 millones de euros/año;
- las medidas actuales que se suprimen en la propuesta de ley suponen un ahorro de 463,93 millones de euros/año;
- de manera que el conjunto de las medidas previstas en la propuesta de ley conlleva una disminución estimada del gasto público de 267,03 millones de euros/año, a esta cantidad habrá que sumar otros 12 millones de ahorro una vez



transcurran los dos años de vigencia de la bonificación a la transformación en contratos fijos discontinuos de contratos temporales suscritos por personas trabajadoras por cuenta ajenas agrarias.

### **3. Análisis de las cargas administrativas.**

La presente norma no tiene impacto directo sobre las cargas administrativas de los ciudadanos y las empresas, ya que su aplicación no requiere de trámites adicionales, pues las contrataciones se realizan en los modelos existentes y los beneficios previstos se aplican en los boletines de cotización a la Seguridad Social.

Por consiguiente, el proyecto normativo no afecta a las cargas administrativas existentes, ni para reducirlas ni para aumentarlas.

### **4. Impacto de género.**

A efectos de lo previsto en el artículo 26.3.f) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, así como en el artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, procede señalar que el impacto del anteproyecto de ley es positivo por razón de género, pues si bien esta norma tiene como personas destinatarias finales tanto a mujeres como hombres se ha considerado necesario introducir medidas de discriminación positiva en favor de las mujeres trabajadoras.

De una parte, el artículo 4 señala como personas destinatarias finales de la contratación incentivada a las personas vulnerables o de baja empleabilidad que figuren registradas en los servicios públicos de empleo como demandantes de servicios de empleo en situación laboral de no ocupadas. A estos efectos, se considerarán personas vulnerables o de baja empleabilidad las personas incluidas en alguno de los colectivos de atención prioritaria para la política de empleo, conforme a lo previsto en la Ley de Empleo, entre los que se encuentran las mujeres con baja cualificación y mujeres víctimas de violencia de género.

De otra parte, la tendencia a favorecer la igualdad de género en el acceso al empleo está presente, de manera transversal, en los incentivos a la contratación laboral y en alguna de las demás medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable financiadas con beneficios en las cuotas de la Seguridad Social. En concreto:

- En los incentivos a la contratación financiados con bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, se establece un beneficio mayor cuando las contrataciones se realizan con mujeres. Además, existen bonificaciones específicas por la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales y de trata de seres humanos.
- Asimismo, en el ámbito de otras medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable, se establecen reducciones o bonificaciones en las cuotas de la Seguridad



Social para promover la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, tanto en el empleo por cuenta ajena como en el empleo por cuenta propia (artículos 18 y 19), así como para los supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural (art. 20).

En definitiva, los poderes públicos tienen la obligación de establecer las medidas para conseguir la igualdad real de las personas y de los grupos en que se integran (artículo 9.2 de la Constitución Española) y, por ello, las normas de empleo deben establecer mecanismos efectivos para favorecer el acceso de las mujeres al mercado laboral. Y aunque en 2021 la evolución interanual generó una disminución de la brecha de género en el mercado laboral, los indicadores de empleo que figuran en el cuadro siguiente aconsejan que las mujeres en general, y las mujeres con discapacidad o las que son víctimas de violencia de género, violencias sexuales o de trata de seres humanos, en particular, sean o sigan siendo destinatarias preferentes de las medidas de políticas activas de empleo:

TABLA 3. TASAS RELACIONADAS CON LA ACTIVIDAD LABORAL		
Tasas	Hombres (%)	Mujeres (%)
Actividad	63,65	53,93
Empleo	56,14	45,82
Paro	11,79	15,04

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del INE. Encuesta de Población Activa. 4º trimestre de 2021.

## 5. Impacto en la infancia, en la adolescencia y en la familia.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 quinquies de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, en la redacción dada por la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, el contenido del proyecto normativo tiene un impacto positivo indirecto en la infancia y en la adolescencia.

Asimismo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2.1.f) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la elaboración de la Memoria del Análisis de Impacto Normativo y en la disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas, introducida por la disposición final quinta de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, el contenido del proyecto normativo tiene un impacto positivo indirecto en la familia. Es más, la bonificación en las cuotas a la Seguridad Social por la contratación de personas en el entorno familiar, a que hace referencia la disposición adicional tercera de la propuesta de ley, se ha visto reforzada con la reciente publicación del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora



de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

Por tanto, aunque esta ley no se enmarca dentro de las políticas públicas dirigidas directamente a la familia, la infancia y la adolescencia, su impacto es positivo por cuanto promueve el impulso y mantenimiento del empleo estable, ya sea mediante incentivos a la contratación laboral indefinida, especialmente de personas vulnerables o de baja empleabilidad, o mediante otras medidas financiadas con reducciones o bonificaciones en las cuotas de la seguridad social.

No hay lugar a dudas del impacto positivo indirecto que tiene la ocupación de las personas integradas en núcleos familiares, en relación con las situaciones de riesgo de exclusión social y pobreza infantil, entre otras; máxime cuando España tiene 1.157.900 hogares con todos sus miembros activos en paro, y se encuentra entre los países de la Unión Europea con mayor tasa de pobreza infantil.

Con todo ello, a través de esta ley se contribuirá a mitigar los riesgos de exclusión social que la situación de desempleo y la falta de empleo estable y de calidad pudiera tener en todos los miembros del núcleo familiar, con el consiguiente impacto negativo que ello tendría en la familia, la infancia y la adolescencia.

## **6. Impacto en materia de igualdad, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.**

De conformidad con el artículo 2.1.g) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la elaboración de la Memoria del Análisis de Impacto Normativo, este anteproyecto de ley tendrá un impacto positivo en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

El artículo 4 señala como personas destinatarias finales de la contratación incentivada a las personas vulnerables o de baja empleabilidad que figuren registradas en los servicios públicos de empleo como demandantes de servicios de empleo en situación laboral de no ocupadas. A estos efectos, se considerarán personas vulnerables o de baja empleabilidad las personas incluidas en alguno de los colectivos de atención prioritaria para la política de empleo, conforme a la Ley de Empleo, entre las que se encuentran las personas con discapacidad, personas con capacidad intelectual límite y personas con trastornos del espectro autista, entre otros colectivos de especial vulnerabilidad.

A los efectos de esta ley, el artículo 6.b) señala que tendrán la consideración de personas con discapacidad las definidas como tales en el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 noviembre.

Por su parte, el artículo 14 regula, como medida específica, las bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social por la contratación de personas con



discapacidad, tanto por la contratación indefinida de estas personas en el mercado de trabajo ordinario como en el mercado de trabajo protegido de los centros especiales de empleo, así como por la conversión de contratos temporales, incluidos los formativos, suscritos con personas trabajadoras con discapacidad.

Además de la atención que, con carácter general, se presta a todas las personas con discapacidad, se presta especial atención a las personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, considerándose como tales:

- a) Las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100.
- b) Las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100.

Asimismo, la bonificación establecida actualmente en la disposición adicional vigésima del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para los contratos formativos celebrados con personas trabajadoras con discapacidad, se incorpora al artículo 24 de esta nueva ley.

## **7. Impacto por razón de cambio climático.**

La norma tiene un impacto nulo por razón de cambio climático, tal y como se puede apreciar en el análisis de cumplimiento del principio “do not significant harm” realizado en el apartado VIII de esta memoria.

## **8. Otros impactos.**

No se han apreciado otros impactos significativos en la norma.

## **VII. EVALUACIÓN INTERMEDIA Y EX POST.**

En primer lugar, el artículo 44 contempla que, al menos, junto con las evaluaciones intermedia y ex post que se realicen de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, vigente en cada momento, a los dos años de su aprobación y a su finalización, respectivamente, el Ministerio de Trabajo y Economía Social realizará una evaluación del impacto de las medidas incluidas en la ley financiadas con bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social.

Asimismo, con la periodicidad indicada en el apartado anterior, el Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo autonómicos realizarán la evaluación de los incentivos a la contratación y de otros programas de empleo financiados mediante la concesión de subvenciones públicas.



Por otra parte, el anteproyecto de ley se adopta en el marco de la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que será financiado con el Mecanismo Europeo de Recuperación previsto por el Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por lo que, de acuerdo con lo establecido por el apartado 3 del artículo 47 del Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, estará sometido a la evaluación a que se refiere el artículo 28 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

### **VIII. VINCULACIÓN CON EL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA.**

La aprobación de esta ley constituye una actuación contemplada en la Reforma 7 “Revisión de las subvenciones y bonificaciones a la contratación laboral”, incluida en el Componente 23 “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”, encuadrado en el área política VIII “Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo”, dentro del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021, y de conformidad con lo establecido por la Decisión de Ejecución del Consejo relativa la aprobación de la evaluación del plan de recuperación y resiliencia de España (Council Implementing Decision- CID), de 13 de julio de 2021.

Así, mediante esta Ley se procede a dar cumplimiento a la implementación de esta actuación, dado que su entrada en vigor constituye un hito (CID 337), dentro del referido C23.R7 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Por ello, la disposición adicional séptima señala que esta norma ha de cumplir con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, y su normativa de desarrollo, así como como la Comunicación de la Comisión de Guía técnica sobre la aplicación del principio de «no causar un perjuicio significativo» en virtud del Reglamento relativo al Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, además de lo requerido en la Decisión de Ejecución del Consejo relativa a la aprobación de la evaluación del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España, así como con lo establecido en la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y en lo establecido en la Orden HFP/1031/2021, de 29 de septiembre, por la que se establece el procedimiento y formato de la información a proporcionar por las Entidades del Sector Público Estatal, Autonómico y Local para el seguimiento del cumplimiento de hitos y objetivos y de ejecución presupuestaria y contable de las medidas de los componentes el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

En cumplimiento del hito CID 337, esta Ley aborda la reforma de la Ley 43/2006 para simplificar e incrementar la eficacia del sistema de incentivos a la contratación, teniendo en cuenta para ello las recomendaciones formuladas por la Autoridad



Independientes de Responsabilidad Fiscal (AIReF) en su informe de revisión del gasto de 2019: "Incentivos a la contratación". A este respecto:

- Los incentivos a la contratación financiados mediante bonificaciones en la cotización están focalizados especialmente en colectivos muy específicos de baja empleabilidad.
- Los incentivos a la contratación previstos en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo pasarán a regularse con la nueva ley en los artículos 14, 17, 21 y 23 con importantes mejoras, a fin de lograr una mayor simplificación e incremento de su eficacia. Por ejemplo:
  - Se unifica la bonificación por la contratación indefinida de personas con discapacidad, tanto en el mercado ordinario de trabajo como en el mercado protegido.
  - Se gradúa dicha bonificación, siguiendo las recomendaciones de la AiREF, atendiendo a las dificultades de inserción de las personas con discapacidad, así como a su edad y género (mayores de 45 años y mujeres).
  - Se suprime la bonificación por contratos temporales previstos en la Ley 43/2003, no sólo los celebrados con personas con discapacidad, sino también con personas víctimas de violencia de género, de trata de seres humanos, víctimas del terrorismo y personas en riesgo de exclusión social.
  - El incentivo por transformación de contratos temporales en contratos indefinidos, previstos en la ley 43/2006 para todos esos colectivos, se focalizarán con la nueva ley en la transformación de contratos formativos y de relevo, así como de los contratos temporales de fomento del empleo para personas con discapacidad y personas en riesgo de exclusión social contratadas por empresas de inserción, ya que esta última modalidad de contratación temporal se ha mantenido tras la reciente reforma laboral.
- Asimismo, se homogeneizan los requisitos sobre las empresas beneficiarias, con un sistema más sencillo y con requisitos claros, de fácil verificación. Para ello, el capítulo I establece un tronco común de disposiciones generales que se extienden no sólo a los incentivos que están en la Ley 43/2003, sino también a otros incentivos recogidos actualmente en normas que la Ley sustituye (quince normas se derogan) y algunas medidas nuevas, como la bonificación por la contratación indefinida de jóvenes con baja cualificación beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
- Lo anterior ha supuesto, además, una simplificación de los incentivos existentes y la unificación de aspectos relativos a las cuantías de las bonificaciones en las cotizaciones sociales. Por ejemplo, se establecen cuantías fijas, en lugar de porcentajes, calculados en función de la cuota mínima empresarial por las correspondientes contingencias y, en su caso, conceptos de recaudación conjunta. Asimismo, en el caso de los incentivos a la contratación, la bonificación se establece por cada mes natural completo y



se prevé la fórmula para calcular el importe de la bonificación aplicable cuando la persona trabajadora no figure de alta durante todo ese mes.

- Como novedad importante, la bonificación a la contratación indefinida de personas trabajadoras de determinados sectores de Ceuta y Melilla se ha vinculado a la realización de programas de formación a fin de mejorar la empleabilidad de los colectivos contratados, lo que irá acompañado de la reforma que está en tramitación de la Formación Profesional en el Trabajo a fin de reforzar, entre otros objetivos, la mejora de la calidad de la formación y su vinculación con el mercado laboral. Además, en las disposiciones generales y aplicable, por tanto, a todas las medidas incentivas, se establece que los servicios públicos de empleo -competentes en la ejecución de las políticas activas de empleo- promoverán servicios de información, formación y acompañamiento al fomento del empleo.
- Asimismo, el artículo 43 aborda el seguimiento y evaluación continuos del sistema de incentivos y prevé la construcción de una base de datos con las evaluaciones realizadas.

De otra parte, la ley establece su entrada en vigor al día siguiente de su publicación, salvo los artículos 27 y 31, y las disposiciones adicionales primera y segunda, que entrarán en vigor a los dos meses de la citada publicación. La razón de diferir la entrada en vigor para las citadas disposiciones es que regulan medidas de nueva implantación y, por consiguiente, requieren un desarrollo operativo previo para su aplicación. En cualquier caso, se ha pretendido que sea un período mínimo y razonable.

Por lo demás, se está haciendo todo lo posible para que la tramitación de la ley esté finalizada en el plazo previsto en el hito CID 337: 4º trimestre de 2022.

Por último, conforme a la citada comunicación de la Comisión “Guía técnica sobre la aplicación del principio de «no causar un perjuicio significativo» en virtud del Reglamento relativo al Mecanismo de Recuperación y Resiliencia”, a continuación, se evalúa el cumplimiento por parte de la norma del principio de «no causar un perjuicio significativo»:

<b>Indique cuáles de los siguientes objetivos medioambientales requieren una evaluación sustantiva según el «principio DNSH» de la medida.</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Si ha seleccionado «No», explique los motivos</b>
Mitigación del cambio climático.		x	La norma tiene un impacto previsible nulo sobre el objetivo medioambiental relacionado con los efectos directos e indirectos primarios de la norma a lo largo de su ciclo de vida, dada su naturaleza y, en consecuencia, se considera que cumple el



			principio DNSH por lo que respecta al objetivo en cuestión.
Adaptación al cambio climático.		x	La norma tiene un impacto previsible nulo sobre el objetivo medioambiental relacionado con los efectos directos e indirectos primarios de la norma a lo largo de su ciclo de vida, dada su naturaleza y, en consecuencia, se considera que cumple el principio DNSH por lo que respecta al objetivo en cuestión.
Utilización y protección sostenibles de los recursos hídricos y marinos.		x	La norma tiene un impacto previsible nulo sobre el objetivo medioambiental relacionado con los efectos directos e indirectos primarios de la norma a lo largo de su ciclo de vida, dada su naturaleza y, en consecuencia, se considera que cumple el principio DNSH por lo que respecta al objetivo en cuestión.
Economía circular, incluidos la prevención y el reciclado de residuos.		x	La norma tiene un impacto previsible nulo sobre el objetivo medioambiental relacionado con los efectos directos e indirectos primarios de la norma a lo largo de su ciclo de vida, dada su naturaleza y, en consecuencia, se considera que cumple el principio DNSH por lo que respecta al objetivo en cuestión.
Prevención y control de la contaminación a la atmósfera, el agua o el suelo.		x	La norma tiene un impacto previsible nulo sobre el objetivo medioambiental relacionado con los efectos directos e indirectos primarios de la norma a lo largo de su ciclo de vida, dada su naturaleza y, en consecuencia, se considera que cumple el principio DNSH por lo que respecta al objetivo en cuestión.
Protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas.		x	La norma tiene un impacto previsible nulo sobre el objetivo medioambiental relacionado con los efectos directos e indirectos primarios de la norma a lo largo de su ciclo de vida, dada su naturaleza y, en consecuencia, se considera que cumple el principio DNSH por lo que respecta al objetivo en cuestión.

Efectuada la evaluación simplificada, conforme a la sección 2.2 de la mencionada Guía Técnica, se considera que la norma cumple con el principio de «no causar un perjuicio significativo».

Madrid, 19 de octubre de 2022