

Novedades Legislativas: Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo

Antonio V. Sempere Navarro

Coordinador del Área de Laboral de Gómez-Acebo & Pombo

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Rey Juan Carlos

El pasado sábado fue publicada en el Boletín Oficial del Estado la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, norma que se enmarca dentro de las iniciativas legislativas promovidas por el Gobierno destinadas a frenar el desempleo favoreciendo la creación de empresas y de estímulos a la contratación.

La norma, que viene a trasponer sin cambios sustanciales el Real Decreto-Ley 4/2013, no sólo contiene medidas propias del ámbito laboral (en el que nos centraremos) sino que puede calificarse como un *popurrí* legislativo que reúne además de las referidas medidas laborales y de la Seguridad Social, otras medidas destinadas al fomento de la financiación empresarial, medidas de financiación para el pago a los proveedores de las entidades locales y comunidades autónomas, medidas de lucha contra la morosidad, medidas en el ámbito de hidrocarburos y en el sector ferroviario. Atendiendo a lo expuesto, pasamos a centrar ahora el análisis en las medidas laborales y en Seguridad Social aprobadas por la norma.

I. Incentivos al autoempleo especialmente en los menores de 30 años

Llama poderosamente la atención el conjunto de bonificaciones y reducciones de cuotas a la Seguridad Social aprobadas por la norma como incentivo a la autocontratación de los más jóvenes, si bien la edad para la consideración de "joven" se va progresivamente ampliando.

Contrasta la voluntad legislativa de la reforma laboral que pretendía racionalizar a través

de la supresión de las bonificaciones a la Seguridad Social la creación dispersa de estos incentivos con la creciente promulgación de normativa diversa que vuelve a fomentarlos y que crea una confusión en los empresarios ante el cúmulo de normas en materia de bonificaciones y reducciones a la Seguridad Social.

Pues bien, entrando en los principales incentivos de la norma destacan los siguientes:

- a) Reducciones y bonificaciones a la Seguridad Social aplicables a los jóvenes (menores de 30 años o menores de 35 años en el caso de las mujeres) trabajadores por cuenta propia.

Como alternativa al desempleo juvenil, el legislador pretende fomentar entre los jóvenes el espíritu emprendedor y lo hace en este caso con la reducción (durante 15 meses) de las cuotas a la Seguridad Social por contingencias comunes aplicable según la base cotización elegida y tipo de cotización aplicable. Dicha reducción será el equivalente al 30% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima de cotización aplicable el tipo mínimo de cotización.

Igualmente, en los 15 meses siguientes a la finalización de la reducción, se obtendrá una bonificación por el mismo importe que la antedicha reducción.

Adicionalmente, los menores de 30 años en situación de alta inicial en el Régimen

Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Ajena o que no hubiesen estado en esta situación de alta en los cinco años anteriores podrán aplicarse los ciertos incentivos en sus cuotas por contingencias comunes a la Seguridad Social durante un período máximo de 30 meses. Los incentivos se irán aplicando sucesivamente y de la siguiente manera: (i) reducción equivalente al 80% de la cuota durante 6 meses siguientes al alta, (ii) reducción del 50% de la cuota en los posteriores 6 meses, (iii) reducción del 30% en los siguientes 3 meses; y (iv) una bonificación del 30% de la cuota en los 15 meses siguientes al período de reducción.

Por último, decir que ambas reducciones y bonificaciones son compatibles, siempre y cuando el cómputo total de las mismas no supere el plazo máximo de 30 meses.

b) Compatibilidad de la prestación por desempleo con el trabajo por cuenta propia.

En primer lugar, se permite esta compatibilidad cuando así lo establezcan los programas de empleo. Dicha posibilidad queda pendiente de concreción hasta que efectivamente los programas de empleo la establezcan expresamente.

Por otro lado, y de nuevo para los menores de 30 años, se permite esta posibilidad por un máximo de 270 días cuando no tengan trabajadores a su cargo y lo soliciten antes de un plazo de 15 días desde el inicio de la actividad por cuenta propia.

c) Ampliación de los supuestos de capitalización de la prestación por desempleo.

Sobre este particular destaca la nueva posibilidad que ofrece el legislador para los menores de 30 años que pueden capitalizar el 100% del importe de la prestación para su aportación al capital social de una mercantil de nueva constitución o constituida en los 12 meses anteriores a su aportación, siempre que vayan a prestar sus servicios profesionales o laborales con carácter indefinido. Por tanto, se amplían los supuestos de capitalización de desempleo que incluyen otras formas de autoempleo como la constitución de mercantiles.

d) Suspensión y reanudación del cobro de la prestación por desempleo tras realizar una actividad por cuenta propia.

Como bien es conocido, la valentía de los emprendedores consiste en asumir el riesgo del fracaso. Para frenar este temor y estimular la actividad empresarial, se permite reanudar la prestación por desempleo cuando se haya realizado un trabajo por cuenta propia inferior a 24 meses o en el caso de los menores de 30 años, inferior a 60 meses.

e) Régimen de cotización por contingencias profesionales y cese de actividad.

El legislador permite a los menores de 30 años la elección para cotizar por accidente y enfermedades profesionales, incluyendo el cese de actividad. Coincidiendo con la doctrina (E. Rojo) las "rebajas" en materia de protección a la Seguridad Social en materia de contingencias profesionales se explican como una reducción en los costes que fomente el autoempleo.

II. Estímulos para la creación de empleo.

La importancia práctica de la Ley a nuestros efectos consiste en las nuevas posibilidades de contratación que ofrece, y que brevemente, son las siguientes:

a) Contratación a tiempo parcial con vinculación formativa

Se incentiva la contratación de los menores de 30 años con una reducción durante 12 meses de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del (i) 100% en las empresas o trabajadores autónomos que ocupen a menos de 250 trabajadores o (ii) del 75% en empresas o trabajadores autónomos que ocupen a más de 250 trabajadores. Este beneficio puede ser prorrogado otros 12 meses cuando se esté cursando formación o se haya hecho en los últimos 6 meses.

A estos efectos, para concertar esta modalidad contractual los trabajadores tienen que cumplir con alguno de los siguientes requisitos: (i) no tener experiencia laboral superior a 3 meses; (ii) proceder de

otro sector de la actividad (de acuerdo con este punto y sin perjuicio de su desarrollo reglamentario parece que la finalidad del legislador sería ofrecer una forma de recualificación para los trabajadores de los sectores más afectados por la crisis); (iii) ser desempleado y estar inscrito en la oficina de empleo durante los últimos 18 meses de forma ininterrumpida; (iv) carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, título de formación profesional o certificado de profesionalidad.

Esta medida de recualificación profesional de los más jóvenes con la combinación entre empleo y formación, claramente apuesta más por el empleo que por la formación, y ello porque parece que la vinculación formativa no concurriría desde el inicio del contrato al permitirse su prórroga si la formación tuvo lugar en los últimos 6 meses.

b) Contratación indefinida por microempresas y empresarios autónomos

Las empresas y trabajadores autónomos que tengan menos de 9 empleados podrán beneficiarse de una reducción del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes al suscribir un contrato indefinido con un menor de 30 años.

Este beneficio es incompatible con el contrato de apoyo a los emprendedores y para su suscripción el trabajador contratado no debía de haber mantenido una relación laboral previa con el empleador.

c) Proyectos de emprendimiento joven

La contratación por parte de los jóvenes emprendedores (menores de 30 años) de personas mayores de 45 años e inscritas durante 12 meses en un plazo de 18 meses en la oficina de desempleo o que hayan agotado su prestación por desempleo y se encuentren en el programa PREPARA dará lugar a la concesión de una reducción del 100% de todas las cuotas

empresariales de Seguridad Social durante un período de 12 meses.

d) Primer Empleo joven

Se refuerza la temporalidad de la contratación mediante el primer empleo joven que se casualiza como un contrato eventual propio de las excepciones al contrato indefinido del artículo 15 ET. De este modo, las estrictas causas de la temporalidad se diluyen a favor de esta nueva modalidad contractual de carácter temporal.

Estos contratos tendrán una duración mínima de tres meses y máxima de seis meses aunque es ampliable si así se refiere en el Convenio Sectorial, a 12 meses.

Se trata por tanto, de un *trampolín* de acceso al mercado laboral de los desempleados menores de 30 años sin experiencia laboral o con experiencia laboral inferior a 3 meses. El contrato es ciertamente un período de prueba ampliado y cuya finalización podrá suponer el acceso al mercado laboral de los jóvenes a través de la transformación del contrato en indefinido lo que otorgará al empresario ciertas bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social.

e) Incentivos a los contratos en prácticas

Se eliminan los límites en la obtención del título (generalmente, 5 años) para los menores de 30 años. Además, los empresarios obtendrán una reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante la vigencia del contrato.

Mayor innovación presenta la importancia que se otorgan a los "becarios". En este sentido, se concede una reducción del 75% de cuotas a la Seguridad Social por contingencias comunes cuando se formalice un contrato en prácticas con personas que al tiempo de dicha contratación realizaban prácticas no laborales en la empresa contratante¹.

¹ Las prácticas no laborales se dirigen, según expone el artículo 3 del Real Decreto 1543/2011, a personas jóvenes desempleadas inscritas en la oficina de empleo que posean una titulación oficial universitaria, titulación de formación profesional, de grado medio o superior, titulación del mismo nivel que el de esta última, correspondiente a las enseñanzas de formación profesional, artísticas o deportivas, o bien un certificado de profesionalidad y que no hayan tenido una experiencia profesional superior a tres meses en la misma actividad.

- f) Finalmente se establecen bonificaciones por la incorporación de menores de 30 años como socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas o sociedades laborales. E igualmente, se establecen bonificaciones para las empresas de inserción que incorporen a personas menores de 30 años en situación de exclusión social.

El conjunto de las medidas expuestas para el estímulo de la contratación tienen una vigencia temporal limitada a que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 % (en mayo de 2013 la tasa de desempleo era del 26,9%). No obstante, los términos de la pérdida de vigencia de los contratos deberán ser concretados por disposiciones reglamentarias.

Igualmente, hemos de decir que con un ánimo de protección de la finalidad de las bonificaciones y reducciones para la auténtica creación de puestos de trabajo, se incorporan previsiones, algo laxas, en materia de mantenimiento de volumen de la plantilla y del concreto puesto de trabajo.

Finalmente, en relación tanto con estas medidas como de las planteadas en el apartado I, la norma prevé la creación en el plazo máximo desde la entrada en vigor de la Ley (el pasado día 28 de julio) de una Comisión Interministerial de Seguimiento y Evaluación de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven (2013-2016). Valoramos muy positivamente esta previsión que, de ser aprovechada por las administraciones públicas competentes, supondría un contraste y adaptación real del mercado laboral a las necesidades sociales y empresariales.

III. Otras medidas.

El legislador incorpora cambios en la labor de intermediación que vienen a dar protagonismo a los Servicios Públicos de Empleo Estatal pero que a su vez también refuerzan la posición de las entidades empresariales en dicha labor de intermediación. En concreto, las medidas consisten el concierto de (i) acuerdos

marco entre los servicios públicos de empleo y las entidades empresariales para la contratación de servicios que faciliten la intermediación laboral y en (ii) la creación de un portal único de empleo.

IV. El papel de las Empresas de Trabajo Temporal (en adelante, ETTs)

El legislador parece que esconde entre las disposiciones adicionales y finales las importantes reformas que la Ley incorpora para las ETTs.

En primer lugar, debemos indicar que ahora se permitirá la suscripción por parte de estas empresas de contratos para la formación y el aprendizaje a los que antes no tenían acceso.

Por otro lado, la empresa usuaria que finalmente contrate los trabajadores que le han sido puestos a su disposición se beneficiará de las bonificaciones y reducciones que se han expuesto en los apartados anteriores como si se tratara de su empleadora desde el inicio.

Parece que el reducido margen de actuación de las ETTs viene siendo desde la reforma laboral cada vez más amplio y así se ratifica con las medidas anteriores que son decisivas en la labor de intermediación laboral de estas empresas.

En suma, parece que las reformas en materia laboral y de Seguridad Social se centran en la creación de puestos de trabajo, ya sea favoreciendo la autocontratación como favoreciendo la contratación de los colectivos más afectados por el desempleo. El espíritu emprendedor parece que va a presidir la normativa en materia empresarial de ahora en adelante, si bien no cabe olvidar que tan importante es la promulgación de normas que faciliten y estimulen en empleo como su coherencia, unificación y desde luego, su acompañamiento mediante posibilidades de obtención de financiación bancaria principalmente a la mediana y pequeña empresa.