

Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo [BOE n.º 179, de 27-VII-2013]

Medidas de desarrollo de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016

El persistente deterioro de la situación del mercado de trabajo español y sobre todo la continua escalada del desempleo han motivado la aprobación de una nueva batería de medidas de estímulo del fomento del empleo centrada en los jóvenes menores de 30 años y articulada en torno a la denominada «Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016». Dicha Estrategia constituye un programa de acción a corto y medio plazo consensuado con los interlocutores sociales dirigido a aumentar las oportunidades de acceso y permanencia de los jóvenes en el empleo y elaborado en línea con las recomendaciones de la Unión Europea en materia de fomento del empleo juvenil. El Título I de 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](#) [BOE n.º 179, de 27-VII-2013], se dedica precisamente a desarrollar las medidas contenidas en este instrumento. A ellas se dedica este comentario, orillando los restantes contenidos de la Ley que tienen que ver con problemas más generales de la economía española, como el de la financiación de las empresas o con la regulación de determinados sectores productivos.

Antes de entrar en el análisis de dichas medidas conviene tener en cuenta que según la Encuesta de Población Activa correspondiente al segundo trimestre de 2013 [<http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0213.pdf> (consulta realizada el 10 de septiembre de 2012)] la tasa de paro es del 26,26%; la tasa de paro juvenil –menores de 25 años– se situaba a finales de 2012 en el 55,13%.

Incentivos al establecimiento como trabajador autónomo

La primera línea de actuación de la Estrategia consiste en el apoyo y promoción del trabajo autónomo de los jóvenes. Así, se incentiva el establecimiento de los jóvenes menores de 30 años –35 si se trata de mujeres– como trabajadores autónomos a través de la reducción y bonificación de las cuotas a la Seguridad Social: reducción durante los primeros 15 meses del 30 por 100 de la cuota aplicada sobre la base mínima de cotización y una bonificación durante los 15 meses siguientes a la finalización del periodo de reducción. Alternativamente a este sistema se prevén una serie de reducciones y bonificaciones con el objetivo de aligerar en un primer momento del ejercicio de su actividad autónoma la carga que suponen las cotizaciones sociales.

Compatibilidad de la prestación por desempleo con el trabajo por cuenta propia

El abono de la prestación por desempleo en un único pago se vincula a la consecución de un objetivo de política de empleo, esto es, se concibe como medida encaminada a facilitar el autoempleo de los trabajadores desempleados facilitando la realización de un trabajo autónomo o su incorporación a cooperativas de trabajo asociado o sociedades laborales. La Ley 11//2013 extiende este esquema a los jóvenes menores de 30 años cuando capitalicen la prestación para constituir o incorporarse a una sociedad mercantil, siempre que desarrollen una actividad profesional o laboral de carácter indefinido respecto a la misma.

Ampliación del periodo de suspensión de la prestación por desempleo por la realización de un trabajo por cuenta propia

Con carácter general la percepción de la prestación por desempleo se suspende mientras el titular del derecho realiza un trabajo por cuenta ajena por tiempo superior a doce meses o un trabajo por cuenta propia por tiempo inferior a veinticuatro. Lo cierto es que en ocasiones veinticuatro meses es un periodo de tiempo demasiado corto para comprobar si la actividad iniciada por cuenta propia se consolida y tiene perspectivas de futuro o no. Para sortear este problema y, por tanto, dar una mayor seguridad económica al joven emprendedor, se aumenta de 24 a 60 meses el periodo durante el cual la percepción de la prestación queda en suspenso por la realización de un trabajo por cuenta propia [nueva redacción del artículo 212.1 letra d) LGSS].

La contratación de jóvenes a tiempo parcial con vinculación formativa

Con el objetivo de fomentar el empleo juvenil y de colmar el déficit de cualificación que tienen actualmente muchos jóvenes desempleados, se prevén incentivos económicos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa de jóvenes desempleados menores de 30 años. Conviene recordar a estos efectos que España tiene una tasa de abandono escolar de las más elevadas de la Unión Europea –el 29 por 100 frente a una medida del 14 por 100 en la Unión–. A nivel europeo se constata precisamente que los jóvenes que abandonan los estudios a una edad temprana constituyen el subgrupo más vulnerable de la fuerza de trabajo juvenil en Europa. El porcentaje de jóvenes que no estudian ni trabajan continúa incrementándose, sobre todo en los países que ya partían de niveles altos, como es el caso de España [el porcentaje saltó del 13,8 por 100 en 2007 al 22,4 en 2010, descendiendo al 19 por 100 en 2011], lo que exige la adopción de medidas «de excepción» para dotar a este colectivo de una mínima cualificación profesional y fomentar su inserción laboral, de forma que se reduzca el riesgo de exclusión social al que se ven abocados muchos jóvenes que se encuentran en esta situación. El legislador ha optado en este caso por fomentar la inserción laboral combinando trabajo a tiempo parcial y formación, si bien fuera de los

esquemas conocidos de la alternancia, pues la formación no tiene que estar vinculada necesariamente a la actividad laboral objeto del contrato y tampoco tiene que impartirse de forma simultánea a la realización del trabajo.

El incentivo consiste en una reducción, durante doce meses prorrogables por otros doce si el trabajador continúa con la formación o la ha cursado en los seis meses previos, de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 100 por 100 en el caso de empresas de menos de 250 trabajadores y del 75 por 100 en el resto. El trabajador contratado, además del requisito de edad, debe cumplir con alguno de los tres requisitos siguientes: carecer de experiencia laboral o tener una experiencia inferior a tres meses, proceder de otro sector de actividad (al propio de la empresa), ser desempleado y estar inscrito como demandante de empleo durante al menos doce meses en los dieciocho anteriores a la contratación.

El contrato de trabajo puede ser por tiempo indefinido o de duración determinada. El incentivo a la contratación se justifica por la vinculación entre el trabajo a tiempo parcial –la jornada de trabajo no puede ser superior al 50 por 100 de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable– y la formación, que puede ser simultánea al trabajo o haberse cursado en los seis meses previos a la celebración del contrato. La formación, que no tiene que estar vinculada al puesto de trabajo, puede consistir en una formación oficial acreditable o promovida por los Servicios Públicos de Empleo, o en una formación en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación con una duración mínima de noventa horas en cómputo anual.

Contratación indefinida de jóvenes por microempresas o por empresarios autónomos

La contratación por tiempo indefinido, a tiempo completo o parcial, de jóvenes menores de 30 años se incentiva con una reducción del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante el primer año del contrato. El incentivo se aplica solo a un contrato. Para ello la empresa debe tener una plantilla igual o inferior a nueve trabajadores, no haber tenido vínculo laboral anterior con el trabajador contratado, no haber recurrido en los seis meses anteriores a la contratación a despidos declarados improcedentes y no haber celebrado con anterioridad otro contrato de este tipo, salvo que el contrato se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba, en cuyo caso el periodo total de bonificación será como máximo de doce meses (artículo 10 Ley 11/2013).

Contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven

Los incentivos a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven se dirigen a facilitar el inicio o la continuidad de una actividad autónoma de los jóvenes menores de treinta que no tengan trabajadores asalariados a su servicio. De esta

forma, la contratación por vez primera de forma indefinida, a tiempo completo o parcial, de trabajadores desempleados de cuarenta y cinco o más años de edad inscritos de forma ininterrumpida como desempleados al menos durante doce meses en los dieciocho anteriores a la contratación o que resulten beneficiarios del programa de recualificación profesional de las personas que agotan la prestación por desempleo da derecho a una reducción del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social durante los doce meses siguientes a la contratación.

Primer empleo joven

Para posibilitar la adquisición de la primera experiencia laboral por parte de los jóvenes desempleados menores de treinta años sin experiencia laboral previa o con una experiencia inferior a tres meses se autoriza a las empresas a celebrar contratos temporales conforme al régimen jurídico aplicable al contrato eventual por circunstancias de la producción [artículo 15.1 b) ET], considerándose causa del contrato precisamente la adquisición de una experiencia profesional. Las duraciones mínima y máxima del contrato son de tres y de seis meses respectivamente. Puede tratarse de un contrato a jornada completa o a tiempo parcial, siempre que en este caso la jornada sea superior al 75 por 100 de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. También se incentiva la transformación en tiempo indefinido del contrato temporal una vez transcurrido un periodo mínimo de tres meses desde su celebración.

EDUARDO MARTÍN PUEBLA
Profesor Titular de Derecho del Trabajo
Universidad de Salamanca
edmartin@usal.es