

NOTA DE PRENSA
14/10/2020

Deben orientarse a mejorar la empleabilidad de algunos colectivos

**LA AIReF SEÑALA QUE LOS INCENTIVOS A LA
CONTRATACIÓN NO PUEDEN SUSTITUIR A LAS
REFORMAS ESTRUCTURALES PARA COMBATIR LA
TEMPORALIDAD Y EL DESEMPLEO**

- La Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal analiza siete tipos de incentivos, cuyo importe supuso alrededor de 2.000 millones de euros en 2018
- La institución concluye que los incentivos facilitan la obtención de empleo en periodos de crisis, pero los efectos positivos son modestos y no perduran en el tiempo
- Considera que hay que dirigir los incentivos a colectivos muy específicos de baja empleabilidad, articular un menor número de incentivos y homogeneizar los requisitos sobre las empresas beneficiarias
- Reclama una mayor coordinación entre todas las administraciones y con las demás políticas activas, en particular la formación, y afirma que hay que realizar un seguimiento y evaluación continuos del sistema de incentivos
- Para fomentar el trabajo autónomo, la AIReF recomienda ir hacia un sistema de cotizaciones acorde a los ingresos y, mientras tanto y dado el contexto económico, mantener la tarifa plana reforzando la inspección
- La AIReF propone también concentrar esfuerzos en mejorar los contratos de formación, en particular su componente formativo, e impulsar su uso por parte de las empresas
- Apuesta por rediseñar los incentivos a la contratación de personas con discapacidad poniendo el foco en los colectivos con especiales dificultades, especialmente en el empleo protegido

La Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) presentó hoy el estudio de la segunda fase del Spending Review 'Incentivos a la contratación y al trabajo autónomo', en el que analiza siete tipos de incentivos, cuyo importe supuso alrededor de 2.000 millones de euros en 2018. Con esta evaluación, la AIReF da continuidad a la realizada en la primera fase del Spending Review sobre el gasto en Políticas Activas de Empleo (PAE).



Los incentivos a la contratación y al trabajo tratan de promover el empleo de determinados individuos de baja empleabilidad reduciendo sus costes laborales, principalmente mediante reducciones en las cotizaciones sociales. Cuando la minoración de las cuotas es financiada por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), que transfiere el importe de su coste a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), se conocen con el nombre de bonificaciones, mientras que si el coste es asumido directamente por la Seguridad Social se denominan reducciones.

En los siete incentivos que forman parte del encargo realizado a la AIReF, confluyen dos objetivos distintos: mejorar la empleabilidad de determinados grupos de población y promover determinados tipos de empleo, fundamentalmente la contratación indefinida y el empleo autónomo. Atendiendo a los colectivos, los incentivos a las personas con discapacidad representaron el 41% del gasto evaluado en 2018. Según el tipo de empleo, el 32% del gasto evaluado se destinó a estímulos a las altas en el empleo autónomo.

El periodo objeto de estudio se caracteriza por una gran dispersión normativa y una generalización de los incentivos a toda la población. En concreto, el sistema de incentivos analizado se inició con la reforma laboral de 2012 y sufrió diversas adaptaciones hasta finales de 2018, cuando se derogaron todas las medidas que establecían su supresión cuando la tasa de paro se situara por debajo del 15%. A lo largo del periodo se produjeron multitud de cambios, con aprobaciones y derogaciones de incentivos, modificaciones en las condiciones de elegibilidad, cuantías y duraciones.

Conclusiones generales

A nivel general, el estudio de la AIReF constata que los incentivos deben constituir una herramienta orientada a mejorar la empleabilidad de determinados colectivos, pero 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. La evaluación muestra los indicios de la eficacia potencial de los incentivos analizados, pues constata que sí facilitan la obtención de empleo en periodos de crisis. Sin embargo, 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.

Por otro lado, a partir de una muestra representativa de empresas, la AIReF concluye que una reducción de incentivos del 50% aceleró la caída del empleo del -2,73% al -2,96% entre julio de 2012 y diciembre de 2014.

La AIReF considera que los incentivos deben dirigirse a colectivos muy específicos de baja empleabilidad. Para ello debe articularse un marco estable basado en un conjunto sistemático de indicadores que permitan identificar los colectivos con menor probabilidad de encontrar un empleo y consecuentemente adaptar los incentivos a las necesidades de cada momento.

Además, es necesario articular un menor número de incentivos y homogeneizar los requisitos sobre las empresas beneficiarias. Según la AIReF, un sistema más sencillo, con requisitos claros y de fácil verificación podría estimular su uso por parte de las empresas. Además, un sistema más focalizado permitiría incrementar las cuantías y



hacerlos más atractivos. La AIReF también considera necesaria una mayor coordinación entre todas las administraciones que permita enfocar los esfuerzos en los colectivos con mayores necesidades en cada territorio y simplificar la diversidad de incentivos, mejorando así su eficacia.

Asimismo, la institución asegura que la vinculación de los incentivos a programas de formación puede mejorar la empleabilidad de los colectivos vulnerables, si bien se necesitan reformas que mejoren la calidad de la formación y su vinculación con el mercado laboral. Además, la combinación de los incentivos con otras medidas de activación podría mejorar su eficacia. Para ello es preciso avanzar en la implementación de herramientas de perfilado y en el diseño de itinerarios que permitan mejorar la atención personalizada a los demandantes de empleo.

La AIReF considera también que hay que realizar un seguimiento y evaluación continuos del sistema de incentivos y construir una base de datos con las evaluaciones realizadas. En concreto, sugiere la construcción de un sistema de indicadores de seguimiento y de conjuntos de datos para que las administraciones puedan evaluar los incentivos, incorporando la información de las comunidades autónomas, así como para facilitar y promover la evaluación entre la comunidad científica.

Propuestas específicas

En el análisis de la tarifa plana de trabajadores autónomos, la AIReF concluye que cumple el objetivo de fomentar el emprendimiento y el trabajo por cuenta propia, pero en personas con un nivel de formación medio-alto y que llevaban poco tiempo en desempleo. El incentivo mejora la supervivencia de estos trabajadores mientras está vigente, pero al finalizar la supervivencia converge a la de los no beneficiarios. La AIReF recomienda ir hacia un sistema de cotizaciones acorde a los ingresos y, mientras tanto y dado el contexto económico, mantener la tarifa plana reforzando inspección.

Sobre el contrato apoyo a los emprendedores, derogado en el año 2018, la AIReF constata que cumplía parcialmente con el objetivo de facilitar el empleo estable y potenciar la iniciativa empresarial. Concluye que los efectos positivos no llegaron a los colectivos más vulnerables, que necesitarían otro tipo de incentivos, bien vinculados a la formación, bien con requisitos que resulten más atractivos para las empresas.

Sobre los incentivos a la conversión en indefinidos de los contratos de formación y aprendizaje, la AIReF asegura que cumplen el objetivo de favorecer la inserción laboral de los jóvenes con baja formación. Sin embargo, el efecto encontrado es pequeño y el uso del contrato de formación por las empresas es reducido. Así, la AIReF propone concentrar los esfuerzos en mejorar los contratos de formación, en particular su componente formativo, e impulsar su uso por parte de las empresas.

En cuanto a los incentivos a la contratación de personas con discapacidad, que suponen el 40% del gasto analizado en este Estudio, la AIReF no ha podido evaluar sus efectos sobre la contratación de personas con discapacidad debido a la ausencia de cambios normativos en el periodo. Un enfoque alternativo a través de los incentivos regionales no encuentra evidencia de que fomenten la contratación de personas con discapacidad. Sí encuentra efectos positivos importantes sobre la probabilidad de mantener el empleo frente a trabajadores con discapacidad no bonificados. La AIReF propone rediseñar



estos incentivos poniendo el foco en los colectivos con especiales dificultades, especialmente en el empleo protegido. Además, resalta la necesidad de mejorar la disponibilidad de información sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad en el empleo ordinario y en el empleo protegido, tanto a nivel agregado como el acceso a microdatos que mejoren la calidad de las evaluaciones.