



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

LA CRISIS Y LA POLÍTICA DE FOMENTO DEL EMPLEO EN ANDALUCÍA

Alumno: Escódar Vegue, Javier

Julio, 2017

ÍNDICE

RESUMEN	3
ABSTRACT	3
1.- INTRODUCCIÓN	4
2.- DEFINICIÓN DE CRISIS Y POLÍTICA DE FOMENTO DEL EMPLEO	6
2.1. ¿Qué entendemos por crisis?	6
2.2. ¿A qué nos referimos cuando hablamos de Política de Fomento de Empleo?	7
3.- REPERCUSIONES LABORALES TRAS EL NACIMIENTO DE LA CRISIS EN ANDALUCÍA	7
4.- MEDIDAS DE CARÁCTER CONTRACTUAL PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO EN ANDALUCÍA	16
4.1. Contrato en prácticas	17
4.2. Contrato para la formación y aprendizaje	18
4.3. Contrato indefinido de apoyo a emprendedores	20
4.4. Contrato indefinido de un joven por microempresas y empresarios autónomos	21
4.5. Contrato indefinido de personas con discapacidad	22
5.- MEDIDAS DE CARÁCTER ECONÓMICO-FINANCIERO PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO EN ANDALUCÍA	24
5.1. Programa Emple@Joven y Emple@30+	25
5.2. Programa para la contratación indefinida de personas mayores de 45 años	33
5.3. Programa para el retorno del talento	35
5.4. Programa de Fomento y Consolidación del Trabajo Autónomo	36
6.- CONCLUSIONES	40
7.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42

RESUMEN

En este Trabajo de Fin de Grado, voy a hablar sobre los efectos negativos que ha tenido la crisis en Andalucía, principalmente en términos laborales. Estos efectos se han visto reflejados en altas tasas desempleo y en la fuga de muchos talentos.

Por otro lado, se explicarán las diferentes medidas que pretenden poner fin a esta situación negativa y favorecer el fomento del empleo de aquellas personas que se han visto afectadas por la crisis, y que presentan dificultades para trabajar.

Por lo tanto este trabajo va a tratar principalmente de la crisis y la Política de Fomento del Empleo en Andalucía.

ABSTRACT

In this Work of End of Degree, I am going to speak about the negative effects that the crisis has had in Andalucía, principally in labor terms. These effects have seen unemployment reflected in high rates and in the escape of many talents.

On the other hand, I will explain the different measures that intended to put an end to this negative situation and encourage the promotion of the employment to people that have been affected by the crisis and have problems to work.

So, this work is about the labor crisis and employment promotion policy in Andalucía.

1.- INTRODUCCIÓN

La famosa crisis que ha acontecido en nuestro país, afectando en gran medida a la comunidad autónoma de Andalucía, con inicio en 2008, se trata de un tema que ha estado y sigue estando a la orden del día, ya que ha supuesto una situación de decadencia para numerosos sectores, entre los que destacaremos el sistema laboral, dentro del cual se han visto afectados en gran medida el colectivo formado por jóvenes. Resulta interesante poder conocer con mayor profundidad este tema que tan presente ha estado, no solo a nivel autonómico, sino también a nivel nacional, así como conocer con detalle la Política de Fomento del Empleo, y sus componentes, que el Gobierno andaluz ha establecido para mejorar la situación.

Mediante este presente trabajo, lo que se pretende es dar a conocer la situación negativa por la que ha pasado Andalucía desde el inicio de la crisis hasta día de hoy, principalmente en términos laborales, destacando las medidas (programas, ayudas, incentivos, modelos contractuales, etc.) que han hecho que tal situación esté más controlada y mejorada actualmente, mostrándonos ciertos indicios que favorecen la salida de la crisis. Todas estas medidas se analizarán mediante distintos indicadores que serán explicados a lo largo del Trabajo de Fin de Grado.

La política económica de nuestra comunidad autónoma, Andalucía, presenta un objetivo principal que es el empleo, ya que la famosa crisis económica que nos ha representado y nos representa hoy en día en menor medida, ha provocado desigualdades en las oportunidades laborales, así como repercusiones económicas negativas en el empleo. Esto ha afectado sobre todo a los jóvenes que ya tenían un empleo y a las nuevas generaciones que no tienen oportunidades de tener un primer empleo. Las crisis económicas duraderas pueden presentar un serio problema que hace que sus efectos se consideren a largo plazo, al afectar a la inclusión laboral de los jóvenes y de las personas desempleadas de larga duración que pierden buena parte de las cualificaciones desarrolladas.

Es por el ello que Andalucía establece de una estrategia que trata de luchar contra el desempleo, es la denominada Agenda por el Empleo fruto del diálogo social con los agentes económicos y sociales más representativos de la Comunidad, como es el caso de CEA, UGT-A y CCOO-A, así como con las entidades representativas de autónomos, economía social y consumidores y usuarios.

La Política de Fomento del Empleo no debe ser entendida como un gasto, sino más bien como una inversión que ayuda a resolver problemas para conseguir un mejor funcionamiento de la economía y del mercado laboral de esta Comunidad.

Con el fin de hacer frente a las consecuencias y repercusiones de la crisis en materia de desempleo, el Gobierno andaluz ha llevado a cabo una serie de medidas de fomento del empleo y acciones que refuerzan el mercado de trabajo principalmente en los sectores de la población que presentan más problemas o dificultades a la hora de acceder al mercado laboral o con más barreras de inserción. Estas medidas quedaron plasmadas en el Decreto-ley 6/2014, de 29 de abril¹, por el que se aprueba el Programa Emple@Joven y la “Iniciativa @mprende+”, así como en el Decreto-ley 9/2014, de 15 de julio², por el que se aprueba el programa Emple@30+.

En el año 2014 se empezaron a ver los primeros cambios positivos con respecto al inicio de la crisis, cambios que se vieron reflejados en diversos indicadores socioeconómicos que mostraban una cierta mejoría tanto en la economía como en el ámbito laboral

De manera principal, las iniciativas presentadas por la política de fomento de empleo buscan, por un lado, responder lo antes posible al problema que presenta el desempleo juvenil; y por otro, el establecimiento de iniciativas basadas en la creación de empleo dirigidas a la población compuesta por personas de treinta o más años de edad que estén desempleadas. En segundo lugar, se hace hincapié en la creación de empleo en la comunidad autónoma andaluza fomentando para ello la contratación de personas mayores de 45 años y estableciendo facilidades para el retorno de las personas andaluzas que, como consecuencia de la crisis, están desarrollando su actividad laboral en el extranjero y desean incorporarse al mercado laboral andaluz.

Por otro lado, el trabajo autónomo presenta características propias que hacen que de manera urgente se pongan en marcha medidas que refuercen su contribución a la creación fomento de empleo en nuestra comunidad.

Mediante una breve argumentación, resulta interesante retomarnos años atrás para conocer cuál era la situación en Andalucía con respecto a día de hoy. Pues bien, si miramos atrás, hacia el siglo XIX, concretamente en el periodo de la Revolución

¹ **BOJA nº 86 de 07/05/2014:** <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2014/86/1>

² **BOJA nº 140 de 21/07/2014:** <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2014/140/2>

Industrial, Andalucía se encontraba en segunda posición en cuanto a regiones industrializadas, pero debido a numerosos factores, dicho periodo de industrialización entra en decadencia, siendo la agricultura la que vuelve a predominar en el sector productivo. Es por ello que la producción no se llega a consolidar con el fin de generar una tradición basada en la industria y en la empresa.³

2.- DEFINICIÓN DE CRISIS Y POLÍTICA DE FOMENTO DEL EMPLEO

2.1. ¿Qué entendemos por crisis?

Una crisis puede ser definida como un cambio de carácter importante que se caracteriza por suceder durante un determinado proceso. En la mayoría de los casos, como ha ocurrido en Andalucía y en el resto de España, la crisis se ha caracterizado por hacer referencia a una situación complicada y difícil en la que ha predominado la inestabilidad, es decir, una situación de carestía y escasez, tanto a nivel económico, social y laboral.⁴

La crisis económica y laboral, hace referencia a un periodo de escasez en la producción, comercialización y consumo de productos y servicios. En este caso la economía es cíclica lo cual quiere decir que se combinan las etapas de expansión con las fases de contracción. A esto se le conoce como ciclo económico.

La crisis económica tiene lugar en un momento de descenso y puede ser de dos tipos, generalizada o, una crisis que afecta solo a ciertos sectores.

Hemos de destacar que hemos vivido una de las crisis económicas y laborales más importantes hasta el momento, conocida como Gran Recesión que ha afectado a nuestro país y dentro de éste, a Andalucía en gran medida.

Por lo tanto, como ya venimos detallando, una crisis económica sucede cuando la economía está en riesgo o recesión, es decir, cuando existe situaciones donde un proceso económico está en ruina o depresión debido en mayor medida por una falta de oferta laboral o una notoria baja del consumo.

³ **Deidda, D.; y Bottazzi, G. (edit.) (1999):** *Para crear empleo. Experiencias, itinerarios y sujetos de buenas prácticas.* Ediesse.

⁴ <https://www.significados.com/crisis/>

2.2. ¿A qué nos referimos cuando hablamos de política de fomento del empleo?

Una política de fomento del empleo se refiere a la aprobación y puesta en práctica de una serie de medidas cuyo objetivo fundamental es la actuación o estímulo sobre la oferta de empleo.⁶

Según el tipo de destinatarios al que vaya se dirija la política de fomento del empleo, se podrán incorporar medidas que sean de proyección general o, por otro lado, solamente dirigidas a ciertos grupos de trabajadores en concreto.

Las medidas que se llevan a cabo a la hora de realizar una política de fomento del empleo se caracterizan por ser incentivadoras. En este caso para reforzar el mercado laboral en Andalucía, el Gobierno andaluz propone dos tipos de medidas:

- **De carácter contractual:** En este caso hablamos de diferentes modalidades contractuales, reservas o preferencias en el empleo, entre otras.
- **De carácter económico-financiero:** Como por ejemplo las subvenciones directas a los empresarios o las bonificaciones en las cotizaciones sociales, entre otras.

Todas estas medidas de las que se habla serán detalladas más adelante en los puntos número cuatro y cinco de este Trabajo de Fin de Grado.

3.- REPERCUSIONES LABORALES TRAS EL NACIMIENTO DE LA CRISIS EN ANDALUCÍA

El nacimiento de la crisis económica y laboral en Andalucía viene dada como consecuencia de la Gran Recesión que empezó a acontecer nuestro país en el año 2008, la cual afectó en mayor o menor medida a cada comunidad autónoma y región del país.

Es por ello que en este año 2008 comienza la que se considera una de las peores crisis de los últimos años, una crisis que abarca una dimensión internacional, con origen financiero, cuyos efectos fueron trasladándose a la economía productiva, convirtiéndose así en una crisis económica, social e institucional, afectando a su vez al mercado laboral

⁶ **Rodríguez, M. (1998):** “Política de fomento del empleo y dimensión territorial”, en *Relaciones Laborales*, nº2.

de la comunidad autónoma de Andalucía.

Una de las causas que explican esta situación de crisis viene dada como consecuencia de la abundante incorporación a la construcción del colectivo formado por personas jóvenes que carecían de estudios o titulación, los cuales vieron en este sector una oportunidad importante para trabajar y conseguir un sueldo, todo ello gracias a los años de mayor esplendor del boom inmobiliario. Pero una vez que estalla la crisis y la burbuja inmobiliaria en el año 2008, estos jóvenes se ven afectados por una alta tasa de despedidos, por lo que abandonan el mercado laboral como consecuencia de la falta de capacidad que presenta el sector para crear empleo. Es por ello que podemos observar gracias a distintos medios y estudios, que es en el sector de la construcción donde se produce un gran volumen de desempleo, no solo a nivel autonómico, como es el caso de Andalucía, sino que también a nivel nacional.⁷

Como consecuencia de la destrucción del empleo del sector de la construcción, se ha aumentado el trasvase de aquellas personas que se encontraban en dicho sector, hacia la agricultura y el sector servicios, con la expectativa de encontrar una oportunidad de trabajo que no requiera unos conocimientos y estudios demasiado altos.⁸

Hay que tener en cuenta, que la destrucción de empleo durante una crisis puede deberse también por la falta de renovación de todos aquellos contratos que siguen una modalidad temporal, por lo que de este modo, este tipo de contratación se vuelve más débil ante estas situaciones de arraigo, cosa que ocurre también con la contratación de carácter indefinida.

Andalucía se trata de una de las comunidades autónomas que más han estado golpeada por la crisis, en especial medida, debido a las grandes repercusiones laborales que ésta ha tenido en la comunidad. Dicha crisis puede conocerse en función de las cifras absolutas que representan la destrucción del empleo y de la productividad en la Comunidad.

⁷ **Instituto CajaSol (2013). El Mercado Laboral en Andalucía: Su evolución desde el inicio de la crisis:** <http://www.institutocajasol.com/wp-content/uploads/Mercado-Laboral-en-Andaluc%C3%ADa-Febrero-2013.pdf> (Pág. 7)

⁸ **García Serrano, C. (2012):** “Del pasmo al marasmo: El sector de la construcción y su relación con la crisis del empleo”, *Estudios de Economía Aplicada*, 30 (1), pp. 163-182

De tal manera, para un mejor entendimiento, la repercusión laboral negativa que la crisis ha tenido en la comunidad andaluza, la podemos representar a través de las siguientes gráficas, las cuales representan trimestralmente, distintos datos en forma de porcentaje sobre las tasas de paro diferenciadas entre hombres y mujeres, como consecuencia de la situación negativa que venimos detallando, es decir, se va a realizar un estudio acerca del desempleo a lo largo del periodo que abarca desde el inicio de la crisis hasta día de hoy:

GRÁFICA 3.1

Andalucía: Tasa de paro (EPA) 2008			
	Tasa de paro (EPA)	Tasa de paro hombres	Tasa de paro mujeres
Diciembre 2008	21,7% 	19,7% 	24,3% 
Septiembre 2008	18,2% 	15,5% 	22,1% 
Junio 2008	16,2% 	13,9% 	19,4% 
Marzo 2008	14,8% 	11,9% 	18,9% 

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA)

Con el inicio de la crisis en 2008, se puede ver en esta primera gráfica, tomada de la Encuesta de Población Activa⁹, que el porcentaje de parados, como consecuencia del comienzo la misma, es de 12% de personas paradas aproximadamente para el género masculino, y un 19% aproximadamente para el género femenino. Además de ello, esta gráfica nos muestra que la evolución de la crisis durante este año repercute negativamente al ámbito laboral, esto se explica debido al continuo aumento de la tasa de paro a lo largo del año para las personas de ambos sexos, destacando un porcentaje mayor de paro para las mujeres que para los hombres.

El hecho de que la tasa de paro referente a las personas de sexo femenino sea mayor, puede deberse, según un artículo del periódico El Mundo,¹⁰ a que tienen más empleos temporales y parciales no deseados, a lo que se le suma que muchas de ellas se encargan de tareas domésticas y del cuidado del hogar e hijos. Más allá de esto, también otro factor

⁹ <http://www.datosmacro.com/paro-epa/espana-comunidades-autonomas/andalucia?dr=2008-12>
(Recuperado 10/06/2017)

¹⁰ (Enrique Recio, Madrid 24/10/2016). Periódico El Mundo: Las mujeres están más formadas pero sufren más desempleo: <http://www.elmundo.es/sociedad/2016/10/24/580e03d3ca4741391c8b45e7.html>

que da explicación a esta situación, es la maternidad, la cual en numerosas ocasiones afecta de manera negativa a la participación de la mujer en el mercado laboral.

GRÁFICA 3.2

Andalucía: Tasa de paro (EPA) 2009						
	Tasa de paro (EPA)		Tasa de paro hombres		Tasa de paro mujeres	
Diciembre 2009	26,3%		25,4%		27,5%	
Septiembre 2009	25,5%		24,5%		26,8%	
Junio 2009	25,3%		23,9%		27,1%	
Marzo 2009	23,9%		22,5%		26,0%	

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA)

En el año 2009, se observa a través de esta gráfica tomada de la EPA, como la situación va empeorando, de tal manera que el porcentaje de paro en Andalucía va aumentando tanto en la población masculina, como femenina, destacando un mayor porcentaje de tasa de paro por parte de las mujeres al igual que en el año anterior en el que la crisis establece su inicio, debido ello a lo explicado anteriormente.

Por otro lado, el año 2009 se destaca por acontecer un periodo donde se produjo una gran destrucción del empleo, destacando una decrecida del desempleo del 4,6% en función del anterior año. Esto supone, en valores absolutos para este año una disminución de 226.500 aproximadamente de personas ocupadas en Andalucía, lo que representa un alto porcentaje de empleos perdidos según la Encuesta de Población Activa.

GRÁFICA 3.3

Andalucía: Tasa de paro (EPA) 2010						
	Tasa de paro (EPA)		Tasa de paro hombres		Tasa de paro mujeres	
Diciembre 2010	28,0%		26,5%		30,0%	
Septiembre 2010	28,4%		26,8%		30,4%	
Junio 2010	27,6%		26,8%		28,7%	
Marzo 2010	27,1%		26,6%		27,6%	

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA)

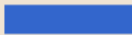
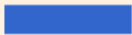
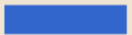
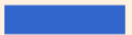
Como se observa, con el paso de los años la situación laboral en Andalucía va empeorando. Es por ello que el año 2010 las tasas de paro entre ambos sexos van en aumento, agravando la situación.

En lo que respecta al año 2010, la tasa de paro aumenta en relación al año anterior en 2,1% en el caso de los hombres y un 2,5% en el caso de las mujeres, lo cual supone un aumento del 1,7% de la tasa de paro en total referente a final de año de ambos periodos.

Además de ello, se destaca que el porcentaje de la tasa de paro en hombres ha mantenido su porcentaje tanto en el segundo como en el tercer trimestre, disminuyéndose la misma en un 0,3% al llegar al final de año.

En el caso de las mujeres, la tasa de paro fue en aumento en el año 2010 de manera consecuente entre los tres primeros trimestres, destacándose una pequeña disminución de la misma en un 0,4% entre el tercer y el último trimestre de ese año, al igual que ocurre con la tasa de paro total.

GRÁFICA 3.4

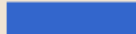
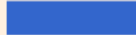
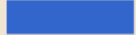
Andalucía: Tasa de paro (EPA) 2011				
	Tasa de paro (EPA)		Tasa de paro hombres	Tasa de paro mujeres
Diciembre 2011	31,0% 		29,7% 	32,7% 
Septiembre 2011	30,7% 		29,2% 	32,6% 
Junio 2011	29,5% 		28,1% 	31,2% 
Marzo 2011	29,4% 		27,8% 	31,4% 

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA)

En el año 2011 la tasa de paro sigue aumentando al mismo ritmo que la crisis va haciendo estragos en esta comunidad autónoma. Es por ello que el porcentaje de la tasa de paro sigue en aumento a lo largo de cada trimestre del año a excepción de una apreciación, la cual se manifiesta entre el primer y segundo trimestre de este año 2011 en el que la tasa de paro de las mujeres disminuye de un trimestre a otro en un 0,2%.

En lo que respecta a la tasa de paro total entre ambos sexos, ésta aumenta en un 3% en relación con el año anterior.

GRÁFICA 3.5

Andalucía: Tasa de paro (EPA) 2012					
	Tasa de paro (EPA)		Tasa de paro hombres		Tasa de paro mujeres
Diciembre 2012	35,7%		34,3%		37,5% 
Septiembre 2012	35,2%		34,7%		35,8% 
Junio 2012	33,6%		33,2%		34,1% 
Marzo 2012	32,9%		31,6%		34,5% 

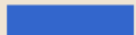
Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA)

En el año 2012 las tasas de paro se van disparando en relación con los años anteriores, reflejándose un 35,7% de tasa de paro al final de año entre hombres y mujeres, lo cual supone un 4,7% más de desempleo entre ambos sexos que el año anterior, y un 14% más de esta tasa en relación con el año en el que la crisis estableció sus comienzos en Andalucía.

Debido a estos porcentajes, se puede afirmar que la situación en el mercado laboral de Andalucía presenta uno de sus peores periodos como consecuencia de la crisis comenzada en el año 2008.

Pero este continuo aumento del paro no acaba aquí, sino que a continuación se analizará el año 2013 el cual representa el peor año del periodo de crisis en Andalucía.

GRÁFICA 3.6

Andalucía: Tasa de paro (EPA) 2013					
	Tasa de paro (EPA)		Tasa de paro hombres		Tasa de paro mujeres
Diciembre 2013	36,3%		34,1%		38,9% 
Septiembre 2013	36,2%		34,8%		38,0% 
Junio 2013	35,7%		34,6%		37,0% 
Marzo 2013	36,8%		35,7%		38,0% 

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA)

Si damos un salto hacia el año 2013, esta sexta gráfica establecida por la EPA, muestra como el porcentaje de la tasa de paro en total entre ambos sexos se ha disparado a un 36,3% (34,1% hombres y un 38,9% mujeres), lo cual supone una cifra aproximada

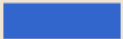
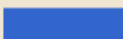
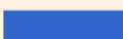
de 1.400.000 parados en según la Encuesta de Población Activa. Ésta se trata de la tasa más alta de España, representa diez puntos por encima de la media según lo establecido por dicha Encuesta.

Además de ello entre el año 2008 y 2013, según la EPA, se ha destruido un 21% del empleo, lo cual supone casi 700.000 puestos de trabajo.

En el transcurso de esos años (2008-2013), la tasa de paro se dispara en ambos sexos, haciendo de este año (2013) un año desastroso en el ámbito laboral para la comunidad autónoma de Andalucía, ya que ésta aumenta desde el inicio de la crisis hasta este año en un 14,6% entre ambos sexos, un 14.4% en hombres y un 14,6% en mujeres.

Durante el año 2013, según los datos tomados, seguimos viendo como el porcentaje de mujeres paradas es superior al de los hombres, abarcando de tal manera uno de los porcentajes más altos de paro en Andalucía.

GRÁFICA 3.7

Andalucía: Tasa de paro (EPA) 2014					
	Tasa de paro (EPA)		Tasa de paro hombres		Tasa de paro mujeres
Diciembre 2014	34,2%		31,7%		37,3%
Septiembre 2014	35,2%		32,8%		38,1%
Junio 2014	34,7%		32,9%		37,0%
Marzo 2014	34,9%		33,4%		36,8%

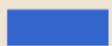
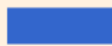
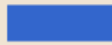
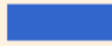
Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA)

En este año se empieza a ver como la situación empieza a mejorar ligeramente con respecto al año anterior, ya que en 2013 se mostraron altos porcentajes de paro, lo más altos registrados durante este periodo de crisis.

En el año 2014 se puede observar como a final de año los porcentajes registrados según la Encuesta de Población Activa, disminuyen, mostrándose en el último trimestre un 34,2% de paro entre ambos sexos, un 31, 7% para hombres y un 37,3% para mujeres. Esto supone que de un año para otro el paro ha disminuido en un 2,4% en el sector de los hombres y un 1,6% en el sector de las mujeres, lo cual ha supuesto una disminución del paro del 2,1% entre 2013 y 2014.

Tal reducción del desempleo se debe en medida a todos aquellos programas y ayudas que el Gobierno andaluz decidió llevar a cabo para poner en marcha una correcta política de fomento del empleo.

GRÁFICA 3.8

Andalucía: Tasa de paro (EPA) 2015			
	Tasa de paro (EPA)	Tasa de paro hombres	Tasa de paro mujeres
Diciembre 2015	29,8% 	27,3% 	32,9% 
Septiembre 2015	31,7% 	29,5% 	34,4% 
Junio 2015	31,0% 	28,7% 	33,8% 
Marzo 2015	33,6% 	30,9% 	36,9% 

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA)

En este año 2015 la situación sigue cambiando progresivamente, reflejándose esto en la reducción del porcentaje de las tasas de paro tanto en hombres como mujeres. Es por ello que durante el año 2014 y 2015, así como en 2016 y hasta día de hoy, se empieza a ver una cierta mejoría en lo que respecta al mercado laboral en Andalucía.

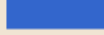
Esta mejoría puede deberse a la puesta en marcha de una estrategia por parte del Gobierno andaluz, cuyo principal objetivo es luchar y acabar con el desempleo. Hablamos en este caso de la Agenda por el Empleo¹¹ que es aprobada por el mismo Gobierno el 22 de julio de 2014. Gracias a tal estrategia la situación da un pequeño cambio a partir del año 2014 y 2015, cambio que seguirá propiciándose con el paso de los años hasta día de hoy.

En el año 2015, los porcentajes de tasa de paro con respecto al año anterior disminuyen. De tal manera nos encontramos una reducción de un 4,4% en general entre hombres y mujeres en lo que respecta al último trimestre, el cual nos refleja el porcentaje con el que se finaliza cada año.

¹¹ Según la Junta de Andalucía, Consejería de Empleo y Comercio, la Agenda por el Empleo se trata de un Plan Económico fijado en Andalucía para el periodo comprendido entre 2014 y 2020, el cual va a definir un planteamiento para llevar a cabo las estrategias adecuadas que favorezcan el crecimiento económico y el empleo en relación con la Política Europea de Cohesión en el marco de la Estrategia Europa 2020. (Sevilla, 2014):

<http://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoempresaycomercio/consejeria/sobre-consejeria/planes/detalle/52041.html>

GRÁFICA 3.9

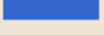
Andalucía: Tasa de paro (EPA) 2016			
	Tasa de paro (EPA)	Tasa de paro hombres	Tasa de paro mujeres
Diciembre 2016	28,3% 	25,7% 	31,4% 
Septiembre 2016	28,5% 	25,6% 	32,1% 
Junio 2016	29,1% 	26,7% 	32,0% 
Marzo 2016	29,7% 	26,9% 	33,1% 

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA)

En el año 2016 la mejoría sigue su transcurso, representándose esta en la reducción de los porcentajes de la tasa de paro entre hombre y mujeres con respecto al año anterior.

Según un artículo tomado por una famosa emisora,¹² se ha destacado lo argumentado por el Consejero de economía, el cual ha expuesto que desde el año 2013 hasta el cuarto trimestre del año 2016 se han creado 274.300 empleos en Andalucía, lo que supone una recuperación de 41,1% del empleo.

GRÁFICA 3.10¹⁴

Andalucía: Tasa de paro (EPA) 2017			
	Tasa de paro (EPA)	Tasa de paro hombres	Tasa de paro mujeres
Marzo 2017	26,9% 	24,2% 	30,3% 
Diciembre 2016	28,3% 	25,7% 	31,4% 
Septiembre 2016	28,5% 	25,6% 	32,1% 
Junio 2016	29,1% 	26,7% 	32,0% 

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA)

En esta última tabla referente al primer trimestre de este año 2017, se observa como la tasa de paro va disminuyendo de manera consecutiva consecuencia de la mejora

¹² (Cadena Ser, Sevilla 2017). Andalucía recuperará este año casi el 60% del empleo destruido en la crisis: http://cadenaser.com/emisora/2017/02/22/radio_sevilla/1487772747_992833.html (Recuperado 12/06/2017)

¹⁴ <http://www.datosmacro.com/paro-epa/espana-comunidades-autonomas/andalucia?sector=Tasa+de+paro+%28EPA%29&sc=UEPAR-> (Recuperado 11/06/2017)

y estabilidad laboral que fue acaeciendo a esta Comunidad a partir del año 2014, cuando el número de desempleados y desempleadas disminuye hasta llegar a estar representados en el primer trimestre del año 2017 por el 24% aproximadamente de hombres parados, y del 30% aproximadamente de mujeres paradas.

Aunque los datos recogidos por la EPA nos muestren una mejoría de la situación, la tasa de paro sigue siendo superior a la de 2008 concretamente un 5,2% más de paro. La mejoría se encuentra en relación con el año 2013, ya que este fue el año en el que la crisis golpeó de una manera más brusca al sistema laboral y económico andaluz, concretamente la mejoría desde finales de año de 2013 al primer trimestre del año 2017 se muestra en una reducción de la tasa de paro global de un 9,4%

En este sentido seguimos viendo como el porcentaje de la mujer sigue siendo más alto que el del hombre.

Cabe destacar que la disminución del desempleo puede deberse también al importante papel de la incorporación, cada día más avanzada, de la mujer al mercado laboral en este periodo de crisis, fomentando a su vez la igualdad de género.

Esta mejora y aumento del empleo se debe además, a todas aquellas medidas establecidas para el fomento del empleo en esta comunidad autónoma, las cuales serán expuestas en los siguientes apartados de este Trabajo de Fin de Grado.

Debido a las desigualdades en el empleo que ha provocado tal crisis, y para hacer frente a la misma, ha sido necesario llevar a cabo una Política de Fomento del Empleo en Andalucía, con el fin de aumentar y activar las oportunidades laborales a personas con dificultad para acceder al mercado laboral, especialmente para jóvenes.

4.- MEDIDAS DE CARÁCTER CONTRACTUAL PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO EN ANDALUCÍA

Cuando hablamos de estas medidas nos referimos a ciertos modelos contractuales¹⁵ que ayudan sobre todo a jóvenes a obtener su primer empleo y acceder a un mercado laboral. Este tipo de medidas se llevan a cabo tanto en Andalucía como en el

¹⁵ **Florez Saborido, I. (1994)** “La contratación laboral como medida de fomento del empleo en España. La creciente flexibilidad en el acceso al empleo”, CES, Col. Estudios nº8.

resto del país. En este sentido, nos encontramos con un gran número de contratos destinados mejorar la situación laboral, de todo ellos, se expondrán aquellos con los que tenemos mayor relación hoy en día. Dichos contratos son el contrato en prácticas, contrato para la formación y el aprendizaje, contrato indefinido de apoyo a emprendedores, contrato indefinido de un joven por microempresas y empresarios y el contrato indefinido de personas con discapacidad.

4.1. Contrato en prácticas

Esta medida contractual¹⁶ para el fomentar el empleo tiene como principal objetivo que las prácticas realizadas por el trabajador o trabajadora estén relacionadas con su nivel cursado de estudios, con el fin de que la persona trabajadora obtenga cierta experiencia en el mundo laboral.

Para que este tipo de contrato pueda celebrarse, la persona trabajadora deberá poseer un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior oficialmente reconocido.

El contrato en prácticas es una medida contractual para el fomento del empleo que se lleva a cabo tanto en Andalucía como en el resto de comunidades del país, debiendo formalizarse por escrito y comunicarse al Servicio Público de Empleo Estatal en un plazo de 10 días posteriores a su concertación, reflejándose en dicho contrato la titulación del trabajador o trabajadora así como las características del puesto a desempeñar.

Para las personas discapacitadas, se les establece que, aparte de acreditar al contrato su solicitud de alta a la Seguridad Social, será necesario acreditar el certificado de discapacidad.

Este tipo de contrato no podrá tener una duración inferior a seis meses, ni superior a dos años, pudiendo establecerse hasta dos prórrogas en caso de que la duración que se haya pactado haya sido inferior a los dos años. En el caso de que pasados estos dos años la persona trabajadora siga en la empresa, no podrá hacerlo mediante otro contrato en prácticas.

En lo referido a la retribución de los trabajadores y trabajadoras, será establecida

¹⁶ **Servicio Público de Empleo Estatal. Contrato en Prácticas:**

https://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/contrato_en_practicas.html (Recuperado 20/06/2017)

en función de los distintos convenios colectivos, no pudiendo ser inferior al 60% o al 75% del salario fijado para un trabajador que realice el mismo trabajo y ocupe el mismo puesto.

Las empresas de trabajo temporal pueden llevar a cabo este tipo de contratos con los trabajadores contratados para los puestos que se establecen a disposición de las empresas usuarias.

Este tipo de contratos pueden beneficiarse de incentivos a la contratación como puede destacarse el perteneciente al caso de las personas menores de 30 años, o 35 años si tiene una discapacidad de un grado igual o superior al 33%, las cuales pueden gozar de una reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, siempre durante el periodo establecido como vigente para el contrato.

En cuanto a la normativa que regula esta modalidad contractual se destaca:

- Artículo 1.1 del Real Decreto Legislativo de 2/2015 de 23 de Octubre: (**Publicación:** BOE» núm. 255, de 24/10/2015. **Referencia:** BOE-A-2015-11430)
- RD 63/2006 de 27 de Enero, por el que se aprueba el estatuto del personal investigador en formación (**Publicación:** BOE» núm. 29, de 3 de febrero de 2006. **Referencia:** BOE-A-2006-1703)

4.2. Contrato para la formación y el aprendizaje

El contrato para la formación y el aprendizaje presenta un objetivo principal basado en la cualificación profesional de las personas trabajadoras, en un régimen en el que se alternan la actividad laboral retribuida en una empresa, con una actividad formativa en el contexto de la formación profesional.

Este tipo de contrato resulta beneficioso para favorecer tanto el fomento como la inserción laboral de un colectivo formado por jóvenes principalmente.

El contrato para la formación se puede ofrecer a aquellas personas entre 16 y 25 años que no reúnen la cualificación necesaria para que se le realice un contrato en prácticas. En el caso de las personas con discapacidad, personas en situación de exclusión social en empresas de inserción y en el caso de alumnos de escuelas taller, no existirá un límite de edad para que se les realice este tipo de contrato.

La duración será de 1 año como mínimo, y de 3 años como máximo, estableciendo

un salario para las personas trabajadoras bajo este tipo de contrato que no se inferior al Salario Mínimo Interprofesional ¹⁸

En cuanto a la jornada laboral, ésta se va a establecer de la siguiente forma:

- **Primer año:** 75% para actividad laboral y 25% para actividad formativa.
- **Segundo año:** 85% para actividad laboral y 15% para actividad formativa.
- **Tercer año:** 85% actividad laboral y actividad formativa un 15%.

La actividad de carácter laboral que vaya a desempeñar cada trabajador y trabajadora dentro de la organización o empresa, debe de estar relacionada con la actividad formativa.

Al inicio del contrato se procederá a la autorización de la actividad formativa. Dicha autorización será llevada a cabo por la administración competente.¹⁹

En relación a los incentivos para la empresa podemos destacar la reducción del 100% de las cuotas empresariales para aquellas empresas que tengan menos de 250 trabajadores, y la reducción del 75% de tales cuotas para aquellas empresas que tengan más de 250 trabajadores.

Pero mediante esta modalidad contractual, no solo las empresas gozarán de beneficios, sino que, los trabajadores y trabajadoras se verán beneficiados por una reducción del 100% de su cuota de trabajador, gozarán de una protección social total, como también por desempleo, y adquirirán una cualificación profesional.

El contrato para la formación y el aprendizaje puede regularse en la siguiente normativa relacionada con la Ley 6/2016, de 23 de Diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.²⁰

¹⁸ El cual queda fijado, según el **Ministerio de Empleo y Seguridad Social**, en 707,70 €/mes o 23,59 €/día, dependiendo si el salario está fijado por días o por meses:
http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/128005. (Recuperado 15/06/2017):

¹⁹ **Servicio Público de Empleo Estatal. Contrato para la formación:**
https://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/contratacion_formacion_aprendizaje/contratacion_formacion_aprendizaje.html (Recuperado 17/06/2017)

²⁰ **Publicación:** BOE» núm. 310, de 24 de diciembre de 2016. **Referencia:** BOE-A-2016-12266

4.3. Contrato Indefinido de Apoyo a Emprendedores

Mediante este contrato de apoyo a emprendedores²¹ el cual se refleja en el art. 4 de la Ley 3/2012²² se pretende establecer y fomentar una contratación que sea estable por parte de las personas emprendedoras y PYMES. Este fomento de la contratación se lleva a cabo, de manera principal, gracias a una serie de deducciones fiscales y de incentivos.

Este contrato se puede realizar hasta que el desempleo presente un porcentaje de su tasa inferior al 15%, pudiendo realizarse:

- Para empresas con menos de 50 trabajadores en el momento que se realice la contratación.
- Por tiempo indefinido y a jornada completa y parcial.
- Con periodo de prueba de un año siempre que el trabajador o trabajadora no haya realizado anteriormente las mismas tareas dentro de la empresa mediante otro modelo de contratación.

Por otro lado, podemos encontrarnos con dos tipos de incentivos característicos en este tipo de contratación, hablamos de los incentivos fiscales y bonificaciones:

- **Los incentivos fiscales:** La empresa podrá gozar una deducción de 3.000 euros de la cuota íntegra de la finalización del periodo exigido en este tipo de contratación por el primer trabajador de la empresa que tenga una edad inferior a 30 años. La deducción se aplica con relación a los contratos que se lleven a cabo durante el periodo impositivo, siempre que en el año siguiente al comienzo de la relación laboral se lleve a cabo un incremento de la plantilla.²³
- **Bonificaciones:** Si es contrato se realiza a tiempo parcial, tales bonificaciones, que serán explicadas, se establecerán de forma proporcional a la jornada de trabajo:

²¹ **Servicio Público de Empleo Estatal. Contrato indefinido de apoyo a emprendedores:** https://www.sepe.es/contenidos/autonomos/contrataciones/contrato_indefinido_emprendedores.html (Recuperado 20/06/2017)

²² **Publicación:** «BOE» núm. 162, de 7 de julio de 2012. **Referencia:** BOE-A-2012-9110

²³ **Artículo 43** del texto refundido de la Ley del impuesto de sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, modificado por la Ley 3/2012.

- **Jóvenes entre 16 y 30 años:** La cuantía de la bonificación será de 83,33 euros al mes durante el primer año, de 91,67 euros al mes durante el segundo año y de 100 euros al mes durante el tercer año, es decir 1.000 euros al año, 1.100 euros al año y 1.200 euros al año respectivamente.
- **Mayores de 45 años:** la cuantía será de 108,33 euros al mes, lo que supone 1.300 euros al año y 125 euros al mes en lo referente al contrato a una mujer en sectores que esté menos representada, lo que supone en este caso una cuantía de 1.500 euros al año.

Por su lado, la empresa debe mantener al trabajador empleado durante al menos 3 años desde el comienzo de la relación laboral, manteniendo a su vez el nivel de empleo en la empresa durante al menos un año. Si esto se incumple, se deberá proceder al reintegro de los incentivos anteriormente explicados.

4.4. Contrato indefinido de un joven por microempresas y empresarios autónomos

Este tipo de contrato²⁴ lo encontramos en el artículo 10 de la Ley 11/2013 de 26 de Julio,²⁵ tiene como principal objetivo el fomento de la contratación y estabilidad de la misma por parte de emprendedores y PYMES cuya plantilla esté formada por 9 trabajadores y trabajadoras o menos. Este contrato se dirige en especial a jóvenes menores de 30 años o 35 si presenta un grado de discapacidad del 33% o más, que se encuentran en situación de desempleo. Para llevar a cabo tal objetivo se realizan una serie de deducciones a la Seguridad social.

Esta modalidad contractual es caracterizada por poder realizarse indefinidamente a jornada completa o parcial, estableciéndose y formalizándose el contrato por escrito.

En cuanto a la reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social de la que

²⁴ **Servicio Público de Empleo Estatal. Contrato indefinido de un joven por microempresas y empresarios autónomos:**
https://www.sepe.es/contenidos/autonomos/contrataciones/contrato_indefinido_joven__microempresas.html
 (Recuperado 20/06/2017)

²⁵ **Publicación:** «BOE» núm. 179, de 27 de julio de 2013. **Referencia:** BOE-A-2013-8187

anteriormente se ha hecho referencia, por contingencias comunes, ésta será del 100% durante el transcurso del primer año de contrato.

Por su parte la empresa, incluidos los trabajadores y trabajadoras en régimen autónomo, deben de presentar una plantilla de 9 o menos trabajadores, no habiendo tenido ningún vínculo de carácter laboral anteriormente con el trabajador, así como no haber celebrado otro contrato de unas características similares al expuesto. La empresa a su vez debe mantener la relación laboral con el contratado durante al menos 18 meses desde que se inició la relación laboral.

En caso de incumplimiento de este contrato se deberán de devolver los incentivos.

4.5. Contrato indefinido de personas con discapacidad

Esta modalidad contractual²⁶ se lleva a cabo para trabajadores que tengan una discapacidad igual o superior al 33%, la cual debe estar reconocida por el Organismo correspondiente, o también para pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocido su correspondiente grado de invalidez.

Para que se realice este tipo de contratación se debe estar inscrito en el Servicio Público de Empleo, no habiendo estado vinculado a la empresa en los dos años anteriores a la contratación indefinida.

Para que las empresas que realizan la contratación de estas personas puedan solicitar beneficios, es necesario que estén al día en lo que respecta al cumplimiento de sus obligaciones tributarias. Se ha de destacar además, que si alguna de las empresas extingue el contrato de alguno de estos trabajadores por causas improcedentes, se procederá a la exclusión durante un periodo de un año de las bonificaciones establecidas en el programa.

En cuanto al tema de los incentivos, se destaca de manera principal una subvención de 3.907 euros por cada contrato establecido a tiempo completo, siendo proporcional la reducción de esta cuantía en el caso de que el contrato se caracterice por ser a tiempo parcial. Cabe destacar en este ámbito la existencia de otra subvención para adaptarse a los puestos de trabajo, eliminando consecuentemente las barreras de entradas

²⁶ **Servicio Público de Empleo Estatal. Guía de contratos, pp. 13-15:**

https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/guia_contratos.pdf
(Recuperado 20/06/2017)

al mismo, dicha cuantía ascenderá a 901, 52 euros.

En cuanto a las bonificaciones, éstas estarán representadas de la siguiente manera:

BONIFICACIONES DE LAS CUOTAS EMPRESARIALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL SI EL CONTRATO SE CELEBRA A TIEMPO COMPLETO					
Trabajadores sin discapacidad severa	Hombres	Mujeres	Trabajadores con discapacidad severa	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.500 euros/ año	5.350 euros/año	Menores de 45 años	5.100 euros/ año	5.950 euros/año
Mayores de 45 años	5.700 euros/año	5.700 euros/año	Mayores de 45 años	6.300 euros/año	6.300 euros/año

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Guía de contratos. Elaboración propia

En el caso de que la contratación se realice a tiempo parcial la bonificación correspondiente será la que establezca la Ley 43/2006 de 29 de Diciembre.²⁷

Las empresas beneficiarias deben de mantener a los trabajadores durante al menos tres años y en el caso de que se produzca el cese voluntario por parte de alguno de dichos trabajadores o trabajadoras, se deberán de sustituir éstos por otros trabajadores con discapacidad. Y si por otro lado la empresa es quien incumple la obligación, se deberá de llevar a cabo el reintegro de las cantidades referidas al periodo de incumplimiento por parte de la misma.

²⁷ BOE de 31 de Diciembre

5.- MEDIDAS PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO EN ANDALUCÍA DE CARÁCTER ECONÓMICO-FINANCIERO

Para la realización de este apartado del Trabajo de Fin de Grado se ha seguido como referencia normativa la Ley 2/2015, de 29 de Diciembre²⁸, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo, todo ello, como principales medidas para fomentar el empleo en Andalucía a aquellas personas, en especial a jóvenes y nuevas generaciones, que presentan serias dificultades a la hora de acceder al mercado de trabajo.

Desde la junta de Andalucía se ha tomado con seriedad este problema que afecta a la Comunidad desde el inicio de la crisis hasta el día de hoy y por ello ha sido la necesidad de la creación de esta serie de iniciativas y programas con el fin de reducir las tasas de desempleo en la Comunidad Autónoma, tasas elevadas que se han mostrado el apartado número 3 de este Trabajo de Fin de Grado.

Como ya se ha recogido anteriormente, todas estas medidas se llevan a acabo especialmente para el colectivo joven, pero si bien es cierto que también están encaminadas para el fomento a la contratación de aquellas personas que presentan una edad superior a los 45 años, para el fomento del trabajo autónomo y para el regreso de aquellas personas que tuvieron que abandonar la comunidad andaluza y se encuentra en el extranjero.

Por todo ello el Gobierno andaluz ha aprobado esta serie de medidas y programas cuyo principal objetivo la solución de las repercusiones y estragos que la crisis ha provocado en nuestra comunidad.

Para un mayor conocimiento en profundidad de lo que se ha pretendido y se pretende con la puesta en marcha de esta ley, es necesario explicar con detalle el contenido y la función que presentan todas y cada una de estas ayudas, medidas y programas:

²⁸ Se publica en el Boletín Oficial del Estado y en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía:
Publicación: BOE» núm. 28, de 2 de febrero de 2016. **Referencia:** BOE-A-2016-957
Publicación: BOJA nº 48 de 11/03/2015

5.1. Programa Emple@Joven y Emple@30+

La implantación de este programa en Andalucía va a estar encaminado en establecer una experiencia basada principalmente en los principios de Garantía Juvenil²⁹ y el programa Emple@30+ que pretende dar cobertura a aquel conjunto de población de 30 años o más de edad, los cuales presentan una serie de dificultades para acceder al empleo.

A partir de la aprobación e implementación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil y la puesta en marcha del Fichero de este mismo sistema, es necesario tener que adaptar y actualizar todos los programas Emple@Joven y Empleo@25+ de forma que se cumplan con los requisitos de edad de la Garantía Juvenil, que incluyen a la población de 18 a 29 años.

Para poder solicitar los diferentes incentivos de los que se compone este programa es necesario presentar la siguiente documentación³⁰:

- Poder de representación o NIF del representante en su caso.
- Certificación bancaria acerca del titular de la cuenta.
- Certificado que indique que se está al corriente de toda obligación relacionada con la Seguridad Social.

Este programa que venimos detallando consta de las siguientes medidas:

- **Iniciativa cooperación social y comunitaria emple@joven y emple@30+:**

Su principal objetivo es promover la creación del empleo en la Comunidad Autónoma de Andalucía y para ello se pretende fomentar la inserción laboral de personas desempleadas por parte de los ayuntamientos, para realizar de esta forma un proyecto de cooperación social y comunitaria, lo cual permite a estas personas mejorar todo aquello referido a su empleabilidad gracias a la adquisición de competencias de carácter

²⁹ La **Garantía Juvenil** pretende gestionar el empleo especialmente en los jóvenes que se encuentran desempleados, estableciendo para ello una oferta de empleo de calidad en un plazo de 4 a 6 meses, requiriendo a los beneficiarios que sean de nacionalidad española o de otro país de la UE y tener una edad comprendida entre 16 y 29 años:
<http://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoempresaycomercio/sae/areas/impulso-empleo/planes-jovenes-andalucia/paginas/garantia-juvenil-andalucia.html>

³⁰ **Artículo 71.** Ley 2/2015, de 29 de Diciembre, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo.

profesional

Para la determinación y formalización de los distintos puestos y contratos de trabajo, los ayuntamientos, que serán los que tengan consideración de entidades beneficiarias de esta iniciativa, toman de referencia las realizaciones profesionales y criterios de realización relacionados con alguna unidad de competencia incluida en cualificaciones profesionales vigentes.

En cuanto a las personas destinatarias de esta serie de ayudas, serán todas aquellas que estén inscritas como demandantes de empleo no ocupadas que tengan una edad ente 18 y 29 años, incluidos ambos años, que estén inscritas a su vez en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Además de ello las personas que tengan 30 años o más también podrán ser destinatarias de estos tipos de ayudas establecidas en esta Iniciativa.

El importe de estas ayudas va a consistir en una cantidad a tanto alzado atendiendo a la duración del contrato y al grupo de cotización a la Seguridad Social de acuerdo con las siguientes cantidades:

Grupo cotización	Importe global de las ayudas (según duración de los contratos)			
	3 meses	4 meses	5 meses	6 meses
Grupo 1	5.100 euros.	6.800 euros.	8.500 euros.	10.200 euros.
Grupo 2	4.800 euros.	6.400 euros.	8.000 euros.	9.600 euros.
Grupo 3	4.500 euros.	6.000 euros.	7.500 euros.	9.000 euros.
Grupo 4	3.900 euros.	5.200 euros.	6.500 euros.	7.800 euros.

Fuente: Ley 2/2015, de 29 de Diciembre, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo.

Esta iniciativa se dota de doscientos cincuenta millones de euros (250.000.000 de euros), de los cuales ciento cincuenta millones de euros (150.000.000 euros) se destinan a la contratación de personas entre 18 y 29 años, y cien millones de euros (100.000.000 euros) a la de las personas destinatarias mayores de 30 años. De tal forma, la asignación de la cuantía se establecerá en función del nivel de desempleo y población de cada municipio, haciendo una distinción en todo caso según los límites de edad de los que venimos hablando en este apartado.

En cuanto a las entidades beneficiarias, como ya hemos indicado anteriormente, podrán obtener tal consideración los ayuntamientos andaluces, los cuales deberán de cumplir con una serie de obligaciones como llevar a cabo una contabilidad separada para

identificar sin error los gastos realizados, así como cumplir con las obligaciones de información y publicidad que establece la normativa comunitaria y el Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

Para llevar a cabo una selección de las personas participantes, el Servicio Andaluz de Empleo realiza la misma entre las personas desempleadas residentes en el municipio de residencia, atendiendo siempre a una base de adecuación al perfil solicitado para el puesto de trabajo ofertado. Principalmente los requisitos para esta selección se basan en que la persona sea desempleada de larga duración o que haya agotado la prestación por desempleo.

Los ayuntamientos serán los encargados de presentar la oferta de empleo ante el Servicio Andaluz de Empleo con quince días de antelación a la realización de las contrataciones.

Por su parte el SAE será el encargado de proporcionar a la entidad beneficiaria tres personas que han sido seleccionadas previamente que reúnan los requisitos nombrados anteriormente, además de adecuadas y disponibles para el puesto de trabajo solicitado.

Una vez que este proceso se ha llevado a cabo, los ayuntamientos procederán a la contratación de los candidatos, ésta será por obra o servicio determinado con un periodo mínimo de tres meses y un máximo de seis meses.

Cuando por causas sobrevenidas la iniciativa tenga que ser objeto de modificación, el SAE podrá llevar a cabo la misma siempre que no suponga un incremento en la cuantía de la ayuda.

Por otro lado, cuando por una causa no imputable se produzca el cese de alguna de las personas contratadas, ésta deberá ser sustituida en el plazo máximo de un mes por otra persona cuya nueva contratación tenga características similares a las de la persona contratada anteriormente a la cual va a sustituir, comunicando siempre por parte de los ayuntamientos la baja de la persona trabajadora al SAE.

Finalmente, solo se considerará que la Iniciativa ha comenzado, en el momento que se formalice al menos uno de los contratos objeto de la ayuda.

- **Becas para el desarrollo de prácticas profesionales en empresas:**

Esta iniciativa pretende promover la inserción laboral y fomento del empleo de las personas jóvenes que tienen menos de 30 años, principalmente a través del desarrollo de experiencias profesionales no laborales. Para ello se convocan un número mil prácticas profesionales destinadas a este colectivo.

Por tanto, los beneficiarios de estas prácticas profesionales serán estas personas jóvenes de edad inferior a 30 años, siempre y cuando tengan una titulación universitaria oficial, titulación en enseñanzas artísticas superiores, formación profesional inicial, enseñanzas artísticas o profesionales y enseñanzas deportivas.

Para ello deberá existir una entidad colaboradora para la gestión y tramitación de tales prácticas, así como el abono de becas y del importe de seguro de enfermedad, accidente y responsabilidad civil de las personas beneficiarias. En este caso dicha entidad colaboradora será la Universidad Internacional de Andalucía (UNIA).

En cuanto a las entidades asociadas en esta iniciativa, podrán ser las empresas, independientemente de su forma jurídica, los trabajadores autónomos y también lo podrán ser las entidades privadas que no tengan ánimo de lucro.

Cada práctica profesional se caracterizara por tener un coste unitario el cual asciende a 2.880 euros, de los cuales 2.700 euros se abonan en concepto de beca a la persona beneficiaria y 180 euros correspondientes al seguro de enfermedad, accidente y responsabilidad civil. Dicho coste será asumido mensualmente por la UNIA y las empresas asociadas a través de transferencia bancaria.

Para la inscripción en el programa, la entidad colaboradora podrá a disposición en su página web un periodo de difusión de un mes, así como las bases a conocer sobre la convocatoria. En dicha inscripción, los jóvenes interesados deberán detallar su perfil profesional así como su currículum y por su parte, las empresas asociadas detallaran en la plataforma de la que venimos hablando una descripción de la oferta de prácticas propuestas.

Una vez finalizado el plazo de inscripción, la UNIA será la encargada de realizar una preselección de entre los candidatos y candidatas, así como mandar sus respectivos currículums a las entidades asociadas inscritas, las cuales se encargarán de realizar de manera definitiva la selección de los candidatos y candidatas. Estos dos procesos de preselección y selección serán supervisados por el SAE.

Para que se formalice el acuerdo de prácticas, será necesario la autorización a la UNIA para presentar la solicitud de ayuda en representación de la persona joven. Así de esta forma las entidades asociadas asignarán un tutor o tutora al joven en prácticas, con el fin de que dicho tutor o tutora supervise el desarrollo de las prácticas profesionales. Este tutor también tendrá el cometido de emitir un informe a cada persona beneficiaria en el momento de finalizar las prácticas, en el cual se detallarán el número de horas de prácticas realizadas. Mediante tal informe la UNIA facilitará un certificado de prácticas para cada persona beneficiaria de las mismas.

Tales prácticas tendrán una duración de 6 meses de los cuales se forman a través de jornadas de 5 horas diarias y se ajustarán al perfil de la cada persona beneficiaria de las mismas. Su realización tendrá lugar en los centros de trabajo que ponen a disposición las entidades asociadas, pero se ha de recordar que tales prácticas no suponen una relación laboral pero sí supondrán la inclusión del correspondiente seguro de accidente, enfermedad y responsabilidad civil.

La persona beneficiaria tendrá el derecho de recibir tutorización individualizada durante al menos cada quince días, así como recibir la cuantía de la beca mensualmente durante el periodo de realización de las prácticas. Dicha persona a su vez, tendrá la obligación de respetar las normas de la organización de la entidad asociada y aportar a la UNIA cualquier documentación requerida como es el caso del cuaderno de prácticas el cual pondrá la entidad a disposición de la persona becaria, o comunicar a la misma sobre cualquier incidencia en el desarrollo de las prácticas.

Por su parte la UNIA presentará al SAE la solicitud de ayuda en nombre de la persona joven y los acuerdos de prácticas con una antelación de siete días como mínimo al inicio de las prácticas. Dichos acuerdos serán formalizados posteriormente entre las entidades asociadas y las personas beneficiarias. Una vez hecho esto, se elaborará un programa de actividades a realizar por parte del beneficiario durante el transcurso de las prácticas y se deberá proceder al abono del pago de la beca mediante mensualidades vencidas.

En el caso de que la persona beneficiaria finalice las prácticas antes de los seis meses fijados para tal fin, esta persona solo va a tener derecho a importe de la beca durante las mensualidades completas relacionadas con el periodo mensual en el que haya realizado la práctica.

- **Ayudas para la contratación de personas titulares del bono de empleo joven:**

Su objetivo principal de tal ayuda es el fomento del empleo y mejora de la incorporación al mercado laboral de las personas jóvenes andaluzas, concediendo una ayuda económica y formalizando un contrato laboral con una persona titular de un Bono de Empleo Joven para tal fin.

Podrán ser beneficiarias de esta Iniciativa las empresas independientemente de su forma jurídica, los autónomos y autónomas, las entidades privadas sin ánimo de lucro o por último, las entidades sin personalidad jurídica que contraten a las personas titulares de un Bono de Empleo Joven que tengan entre 18 y 29 años de edad y que estén inscritas en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Para ser titular de este Bono, aparte de lo explicado en el párrafo anterior, es necesario que la persona joven posea la titulación de graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Bachiller o enseñanzas artísticas profesionales y enseñanzas deportivas, o titulación universitaria oficial o de enseñanzas artísticas superiores.

El Bono de Empleo Joven se forma por una ayuda que oscila los 4.800 euros, para los contratos que se celebren a jornada completa. Para los contratos formalizados al 50% de la jornada laboral el importe de la ayuda será de 2.400 euros.

El número de Bonos asciende a 14.600 a la espera de que esta cifra pueda incrementarse debido a la cofinanciación por parte de las entidades privadas.

El contrato formalizado con las personas titulares de un Bono de Empleo Joven deberá de ser al menos de 12 meses de duración a jornada completa o a media jornada, pudiendo establecerse todas las modalidades de contratación vigentes en la Ley a excepción del primer contrato de empleo joven y el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores.

En cuanto a las personas o entidades beneficiarias tendrán la obligación de abonar de forma mensual todas las nóminas a las personas trabajadoras contratadas, cumplir con la normativa en lo referido a información y publicidad, conservar la documentación que justifica la contratación, aceptar la inclusión en la lista de beneficiarios que establece el Parlamento Europeo, y por último, recabar la autorización pertinente del contratado o contratada para la correspondiente comprobación de su vida laboral por parte del SAE.

Cuando la relación laboral se extinga por causas no relacionadas con las entidades beneficiarias, con anterioridad al periodo mínimo de un año, la persona deberá ser

sustituida en un máximo de un mes, de tal manera, la nueva persona contratada deberá tener las mismas condiciones que la persona contratada anteriormente. En todo caso, las bajas deberán ser comunicadas al SAE por parte de la entidad beneficiaria, al igual que su sustitución, en un plazo de un mes desde la formalización del nuevo contrato.

- **Iniciativa de proyectos de interés general y social generadores de empleo:**

En este caso las entidades privadas sin ánimo de lucro tratan de incentivar la contratación de las personas desempleadas cuya edad oscila entre los treinta años o más, para proyectos de Interés General y Social que les permitan adquirir las competencias profesionales necesarias para obtener un empleo.

Por tanto las entidades beneficiarias en esta Iniciativa serán estas entidades sin ánimo de lucro ya mencionadas, siempre que su sede se encuentre dentro de Andalucía.

Esta Iniciativa establece una serie de ayudas que serán destinadas principalmente a solventar los costes laborales de las personas contratadas en este ámbito de interés general y social, incluyéndose las pagas extraordinarias y los Seguros Sociales. La cuantía de la ayuda dependerá de cada grupo de cotización de las personas contratadas y en función de los módulos en los que se encuentre.

Las entidades beneficiarias tendrán diferentes obligaciones tales como llevar una contabilidad separada la cual establezca la identificación sin errores de los gastos realizados a cargo del proyecto incentivado y documentos que justifiquen las acciones realizadas, abono mensual de las nóminas de los trabajadores y trabajadoras, pago de las cotizaciones e ingreso de las retenciones de IRPF, comunicación de las contrataciones que se lleven a cabo a través de la aplicación online Gescontrat@ o Contrat@, posibilitar a la persona contratada ocupar su puesto de trabajo incentivado desde el primer momento que se formaliza el contrato, cumplir con la normativa de información y publicidad que establece el SAE, conservación de la documentación que justifica la Iniciativa, aceptación de la inclusión en la lista pública de beneficiarios y requerir la autorización necesaria para la comprobación de la vida laboral de la persona contratada.

Se puede llamar Proyecto de Interés General y Social generador de empleo a aquel que incide en áreas o actividades como Dependencia y Servicios sociales, comercio de proximidad, comercio exterior, voluntariado y apoyo a sus organizaciones, entre otras.

Todas las solicitudes serán evaluadas en función de los criterios objetivos, y su

ponderación, que se establecen en el siguiente cuadro:

Criterios de valoración	Aspectos a valorar	Puntuación máxima	Ponderación
Número de puestos establecidos.	Número de contratos propuestos por proyecto, a razón de 5 puntos por persona trabajadora contratada a tiempo completo y 2,5 por cada persona contratada a tiempo parcial.	100 puntos	40,00%
Objeto de los proyectos.	Proyectos que se realicen en algunos de los grupos de actividades. Si el proyecto está formado por actividades incluidas en varios grupos, se va a tener en cuenta aquella que se valore con una mayor puntuación.	a) Grupo A: 100 puntos. b) Grupo B: 75 puntos. c) Grupo C: 50 puntos. d) Grupo D: 25 puntos.	30,00%
Cofinanciación.	Aportación de la entidad beneficiaria en la financiación del proyecto.	Más de 15%: 100 puntos. Más de 10% y hasta 15%: 75 puntos. Más de 5% y hasta el 10%: 50 puntos.	30,00%
Renuncia a la ejecución de proyectos.	Se valorará negativamente la renuncia a la ejecución de parte o la totalidad de los contratos en la ejecución de Proyectos de Interés General y Social generadores de empleo por parte de la entidad en la convocatoria anterior.	Más del 75% de los contratos: 100 puntos. Más del 50% y hasta el 75% de los contratos: 50 puntos. Más de 25% y hasta el 50% de los contratos: 50 puntos. Hasta el 25% de los contratos: 25 puntos.	-15,00%

*Fuente: Ley 2/2015, de 29 de Diciembre, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo. **Elaboración propia***

Si existiese puntuaciones iguales, tendrán prioridad las solicitudes por orden de entrada, incluyéndose los gastos de desarrollo del proyecto en los costes salariales resultantes de la contratación de las personas destinatarias.

Para que las personas sean elegidas como candidatas, éstas deberán estar inscritas como demandantes de empleo no ocupados y tener 30 años o más, destacando las personas desempleadas de larga duración³¹ Esta elección se llevará en función de la provincia en la que le realice la actuación propuesta por el SAE sobre el perfil solicitado para el puesto a ocupar.

En este caso las entidades beneficiarias presentarán la oferta de empleo en el SAE

³¹ Tendrán esta consideración según el **artículo 41.4.** de la Ley 2/2015 de 29 de Diciembre, las personas que hayan estado como demandantes de empleo no ocupadas en el Servicio Andaluz de Empleo durante un año en los 18 meses inmediatamente interiores, o al menos, 180 días durante los 9 meses inmediatamente anteriores.

con quince días de antelación a la fecha establecida para la realización de tales contrataciones.

Una vez que las personas han sido seleccionadas, se llevará a cabo su contratación mediante un tipo de contrato de duración determinada para obra y servicio determinado para un periodo comprendido entre tres meses como mínimo y nueve meses como máximo.

Cuando este contrato deba ser modificado por causas justificadas, el SAE procederá a ello, siempre que tal modificación no suponga un aumento en la cuantía de la ayuda ni del porcentaje de cofinanciación.

La iniciática se pondrá en marcha en el momento en el que se realice al menos uno de los contratos de la ayuda, acreditando para ello una certificación expedida por parte de la entidad beneficiaria, que deberá presentarse ante el SAE.

Las entidades beneficiarias pueden renunciar a la subvención, comunicando en tal caso la renuncia a los correspondientes interesados.

- **Incentivos a la contratación indefinida de jóvenes:**

Esta ayuda está formada por un importe alrededor de 4.750 euros o de 6.000 si el contrato se lleva a cabo para una persona con discapacidad reconocida del 33% o más.

El contrato de ha de mantener al menos doce meses sin ser interrumpido, celebrándose el mismo a jornada completa.

En el caso de que se produzca el cese de la persona contratada, se deberá llevar a cabo su sustitución en un plazo máximo de un mes, comunicando en todo caso al SAE de la baja del trabajador o trabajadora, así como de la sustitución y formalización del nuevo contrato el cual deberá presentar similares características al anterior.

5.2. Programa para la contratación indefinida de personas mayores de 45 años

En este sector nos encontramos con incentivos cuyo objetivo va a ser la contratación de manera indefinida de aquellas personas que se encuentren desempleadas de larga duración, es decir, que hayan permanecido inscritas como demandantes de empleo y que tengan 45 años o más de edad, con el fin de establecer el fomento del empleo de tales personas a través del Servicio .Andaluz de Empleo durante 360 días en los

dieciocho meses inmediatamente anteriores o, al menos, durante 180 días en los nueve meses inmediatamente anteriores, y la estabilidad laboral en Andalucía.

Para solicitar los diferentes incentivos de los que se compone este programa es necesario que las solicitudes estén acompañadas de la siguiente documentación³³:

- Poder de representación o NIF del representante en su caso.
- Certificación bancaria acerca del titular de la cuenta.
- Certificado que indique que se está al corriente de toda obligación relacionada con la Seguridad Social.
- Estructura de constitución registrada debidamente.
- Contrato de trabajo formalizado para el que se solicita el incentivo.
- Autorización expresa mediante la cual se comprueba la vida laboral por parte del SAE de la persona contratada.

Por ello de los incentivos que venimos hablando son los siguientes:

- **Incentivos a la contratación indefinida para mayores de 45 años:**

El objetivo principal de tales incentivos es el que hemos expuesto en la explicación de éste programa destinado a las personas desempleadas de larga duración de 45 años o más de edad.

Las personas que pueden ser beneficiarias de este tipo de incentivos serán los trabajadores y trabajadores autónomos y las empresas constituidas e inscritas de manera válida en el registro oportuno.

Estas ayudas tendrán una cuantía de alrededor de 6000 euros, y 7500 euros en el caso de que el contrato se establezca para una persona que padezca una discapacidad del 33% o más.

Es tipo de contrato que se celebra en ese ámbito deberá tener un periodo de al menos doce meses siendo tal periodo ininterrumpido, manteniéndose una jornada completa y celebrándose el mismo en el centro de trabajo que se encuentre en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En el caso de que se produzca el cese de la persona contratada por causas no

³³ **Artículo 72.** Ley 2/2015, de 29 de Diciembre, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo.

imputables a la misma, se deberá llevar a cabo su sustitución en un plazo máximo de un mes, la cual deberá presentar similares características al anterior. Todo ello deberá ser comunicado al Servicio Andaluz de Empleo.

Las personas o entidades beneficiarias de este programa tendrán la obligación de comunicar al SAE la formalización de los contratos, la extinción de la relación laboral, cumplir con las obligaciones de información y publicidad, así como conservar la documentación que justifica el incentivo y obtener la correspondiente autorización por parte de la persona contratada para comprobar su vida laboral.

5.3. Programa para el retorno del talento

Este programa persigue el regreso a Andalucía de aquellas personas andaluzas que se encuentran en el extranjero desarrollando una actividad laboral. Además de tal regreso, el programa para el retorno del talento pretende que éstas personas que deben regresar, se incorporen al mercado laboral andaluz.

Las solicitudes para los incentivos de este programa deberán de estar acompañadas por la siguiente documentación³⁴:

- a) Para los incentivos a la contratación por parte de las empresas que contraten a andaluces y andaluzas que estén trabajando y residiendo en el extranjero:
 - Contrato de trabajo.
 - Certificación de afiliación o cotización a la seguridad social.
 - Nóminas.
- b) Para la ayuda de las personas contratadas en lo referente al traslado de residencia en Andalucía:
 - Documentación que acredite los familiares que tiene su cargo.
 - Documentación del lugar de residencia en el extranjero.
 - Billetes, pasajes, recibos facturas, etc, en concepto de gastos.
 - Contrato de arrendamiento y duración del hospedaje.
 - Certificado de la matriculación de las personas menores de edad en el centro donde se establezca, así como el coste de ello.

³⁴ **Artículo 73.** Ley 2/2015, de 29 de Diciembre, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo.

Este programa podemos entenderlo de una mejor manera atendiendo a una serie de incentivos como son:

- **Incentivos al retorno del talento:**

El objetivo de tales incentivos es el expuesto anteriormente, retorno e incorporación al mercado andaluz de personas andaluzas que se encuentran trabajando en el extranjero.

Estas ayudas podrán ser solicitadas por las personas andaluzas retomadas, trabajadores y trabajadoras en régimen de autónomos y empresas constituidas y registradas de forma válida que se ubiquen en Andalucía, como es el caso de las empresas de economía social.

En este caso existen dos tipos de ayudas, la primera de ellas se basa en los incentivos a la contratación para aquellas empresas que se dediquen a contratar a andaluces y andaluzas que trabajen y residan en el extranjero, tal ayuda será de 40.000 euros aproximadamente por cada contrato laboral formalizado. El segundo tipo de ayuda se destina al traslado de residencia de las personas contratadas, favoreciendo de tal forma su retorno. Esta segunda ayuda está asociada a los gastos de desplazamiento (mobiliario, transporte público o vehículo particular), gastos de alojamiento de la persona beneficiaria y familiares a su cargo y gastos de escolarización de los hijos e hijas de la persona beneficiaria en primer ciclo de educación.

El tipo de contrato celebrado será indefinido y a jornada completa con un periodo ininterrumpido de 24 meses. Para que tal contrato pueda realizarse y formalizarse es necesario que las personas retomadas posean su título universitario oficial o de grado, que estén en situación de alta en función de su titulación y que residan en el extranjero. Además de ello este tipo de contrato podrá formalizarse por las personas que reúnan tales requisitos mencionados y que tengan una edad que no supere los 45 años.

5.4. Programa de Fomento y Consolidación del Trabajo Autónomo

El objetivo que presenta este programa es construir empleo mediante el fomento del trabajo autónomo llevando a cabo para ello el mantenimiento y consolidación del mismo.

Este programa está formado por dos líneas de actuación, destacando la necesidad

de presentar una determinada documentación³⁵, la cual deberá acompañar a las solicitudes en función de cada una de estas líneas:

- a) Para la línea 1 del fomento del trabajo autónomo la documentación obligatoria entre otras, será la siguiente:
- DNI, NIF o NIE del solicitante.
 - Certificación bancaria que acredite la titularidad de la cuenta.
 - Modelo de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
 - Domicilio fiscal del autónomo o autónoma mediante la Declaración Censal de Obligados Tributarios.
 - Domicilio social mediante el certificado de empadronamiento.
 - Informe actualizado sobre la Vida Laboral
 - Cualificación académica y profesional del solicitante, etc.
- b) Para la línea 2 referente a la promoción del trabajo autónomo será necesaria la siguiente documentación:
- Aquella que acredite la personalidad jurídica de la entidad solicitante junto con los estatutos oportunos.
 - Escritura necesaria de la persona física que actúe ante la Administración Pública en función de la entidad solicitante.
 - Tarjeta de identificación fiscal de la entidad solicitante.
 - Certificación bancaria que acredite la titularidad de la cuenta.
 - Certificación en la que conste la identificación de los miembros de la entidad (Directivos, patronato, órganos de gobierno, etc.) y fecha de nombramiento.
 - Presupuesto de cada concepto así como su importe.
 - Calendario de ejecución.

Para un mejor entendimiento de este programa es necesario detallar tales líneas:

- **Línea 1: Fomento del trabajo autónomo:**

Esta línea persigue de manera principal la creación del empleo mediante la puesta en marcha de unidades económicas de trabajo autónomo. Para ello se establecen una serie de subvenciones que permiten el inicio de la actividad.

³⁵ **Artículo 74.** Ley 2/2015, de 29 de diciembre, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo.

Las personas que pueden solicitar estas subvenciones en esta primera línea serán aquellas que se establezcan por primera vez en el régimen de trabajo autónomo, que en los dos años anteriores a la fecha de alta como trabajador o trabajadora autónoma no haya estado dada o dado de alta en este régimen.

En lo referido a la cuantía de la subvención para estos trabajadores y trabajadoras en el régimen de trabajo autónomo se establecerá en función de la dificultad que presenten para introducirse en el mercado de trabajo. Por tanto la cuantía quedará de tal modo:

- 4.000 € para personas menores de 30 años y desempleadas.
- 4.500 € para mujeres que se encuentren desempleadas.
- 5.000 € para hombres con discapacidad desempleados.
- 5.500 € para mujeres con discapacidad desempleadas.
- 3.000 € para personas no susceptibles de encuadrarse en los supuestos anteriores.

Para la determinar cuál será la cuantía de la subvención, se atenderá principalmente a qué colectivo se pertenece.

- **Línea 2: Promoción del trabajo autónomo:**

Esta segunda línea busca mantener y consolidar el trabajo autónomo mediante la orientación, tutorización y asesoramiento de aquellas personas ya establecidas como trabajadoras autónomas. Para ello es necesario la puesta en marcha de itinerarios integrales de trabajo autónomo.

En lo referente a esta segunda línea, como beneficiarios de la misma, podemos destacar a aquellas organizaciones empresariales y sindicales que apoyen el trabajo autónomo, así como las organizaciones profesionales de trabajo autónomo debidamente registradas en Andalucía

En cuanto a las subvenciones destacadas en este sector van a estar encaminadas a acciones dirigidas a la tutorización y acompañamiento del trabajo autónomo (hasta dos años después de la constitución), a acciones que se destinan a la asistencia técnica del trabajo autónomo referente a la innovación y nuevas tecnologías, a aquellos y aquellas que se acerquen a la edad de publicación y deseen transmitir una actividad empresarial de estas características, y por último al asesoramiento individualizado de autónomos y autónomas que se dediquen a proyectos de actividades empresariales y profesionales

conjuntas.

En cuanto a los gastos subvencionables, podemos destacar entre otros, los gastos de personal, gastos de desplazamiento y estancia del personal técnico y correspondientes responsables del proyecto, así como también los costes indirectos. El coste de todos estos gastos no puede ser superior al valor del mercado.

La cuantía para tales gastos tendrá un límite de 250.000 euros.

Esta Ley, en la que se detallan con precisión cada uno de los diferentes programas cuyo destino es el fomento del empleo, Presenta a su vez una serie de matices cuya consideración es importante para que tales programas se lleven a cabo con total eficacia.

Algunos de estos matices se resumen en parte por acciones llevadas a cabo por el SAE. Éste deberá cumplir con la correspondiente reserva de cupo de personas con discapacidad para aquellos beneficiarios de las ayudas de la Iniciativa de Cooperación social y Comunitaria correspondiente a los programas Emple@Joven y Emple@30+, llevando a cabo una serie de ofertas que serán específicas para este colectivo.³⁶

En cuanto a la difusión de las entidades beneficiarias de las ayudas para contratar a personas que posean Bono de Empleo Joven³⁷ se llevará a cabo por el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) mediante vía online, facilitando para ello su página web.³⁸

³⁶ **Disposición adicional primera.** Ley 2/2015, de 29 de Diciembre, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo.

³⁷ **Disposición adicional sexta.** Ley 2/2015, de 29 de Diciembre, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo.

³⁸ www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdempleo

6.- REFLEXIONES Y CONCLUSIONES

En primer lugar, se ha de decir que la política para el fomento del empleo en la comunidad autónoma de Andalucía es algo beneficioso ya que se forma de un conjunto de programas basados en ayudas, incentivos y/o bonificaciones y de medidas que ayudan a las personas que se encuentran en situación de desempleo y tienen serias dificultades para acceder al mercado laboral.

Pero aunque estas medidas y subvenciones se hayan llevado a cabo para reducir el desempleo, hay que tener en cuenta si sería aconsejable establecer una serie de indicadores estratégicos y de evaluación que pudieran medir la repercusión de tales ayudas en un horizonte temporal amplio en función de los fondos estructurales establecidos por la Unión Europea.

Por lo tanto, para que estas ayudas, subvenciones y medidas para el fomento del empleo resulten eficaces será necesario un reforzado control interno sobre las mismas, el cual establezca una información fiable que permita su explotación eficaz.³⁹

Por otro lado para la eficacia de la Política de Fomento del Empleo en Andalucía, es necesario la creación de una serie de instrucciones que resulten de una eficiente aplicación en todas las direcciones provinciales de Andalucía que permitan y garanticen una estandarización en todas aquellas actividades y procedimientos que forman parte de la gestión de ayudas.

Como ya bien se ha expuesto a lo largo del trabajo, la crisis ha afectado tanto a la estructura económica como a la estructura laboral o de empleo, mostrando elevados índices de desempleo.

Una de las conclusiones, a parte de las ya detalladas, que se lleva a pensar que ha podido causar tal situación de decadencia, se basa en que en Andalucía no ha existido una tradición empresarial arraigada, es decir, no se ha creado una cultura que apoye el emprendimiento en esta comunidad, una cultura que fomente la creación de nuevas empresas, de tal manera que todo ello nos lleve hacia la creación y generación de empleo.

Es por ello que Andalucía no es la primera vez que vive una situación de crisis, lo cual ha supuesto que con el adelanto de innovaciones y avances en el Gobierno andaluz,

³⁹ **Díaz, F. J. M., e Iglesias, B. C. (2008).** “Efectos de las políticas de formación a desempleados”, *Revista de economía aplicada*, 16(46), 61-84.

hoy en día se pongan en marcha leyes que consisten en medidas que intentan reducir la gravedad de esta situación, fomentando el empleo, el trabajo autónomo o el retorno de talentos.

Un acierto ha sido todas aquellas medidas, así como modelos contractuales que se llevan a cabo con el fin de la inserción laboral de aquellas personas que se encuentran en situación de discapacidad, pero con la suficiente cualificación para trabajar, esto se trata de una medida que debe de ir avanzando cada día más, ya que no solo se trata de una medida que pone de manifiesto el fomento de la actividad laboral y el empleo, sino también, una medida que transmite como fin la igualdad laboral y unas mismas oportunidades de acceso al mercado de trabajo.⁴⁰

El llegar a una determinada edad madura siempre ha supuesto un cierto problema para entrar en el mundo laboral y esto es una circunstancia que se ve agravada con la crisis, pero no se debe de olvidar que este colectivo de una edad superior a 45 años pueden aportar al mercado laboral experiencia y cualificación que no podrán aportar otra serie de colectivos. Por ello es conveniente establecer medidas que refuercen el fomento del empleo para estas personas, así como su inclusión en el mercado laboral de una manera estable, reforzando así el potencial que este colectivo puede aportar a las empresas.

Por último, para finalizar este trabajo, el cual se destaca por tratar de un tema que se encuentra a la orden del día no solo a nivel autonómico, sino también nacional, se ha de decir que resulta acertado el planteamiento de todas las medidas que el Gobierno andaluz lleva a cabo para fomentar el empleo en estos tiempos de crisis, siempre y cuando que todas ellas resulten eficaces si se desarrollan de la manera más acertada y concisa para llegar a tal fin, el cual parece que se va consiguiendo gracias a que diversos indicadores nos muestran la mejora de la situación laboral y económica de esta Comunidad en lo que se refiere a la actualidad, hablando de este modo de un intento de salida de la crisis.

⁴⁰ **Cabrero, G. R., Serrano, C. G., y Toharia, L. (2009).** *Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral* (Vol. 9). CERMI.

7.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALONSO, J. IZQUIERDO, M. (1999): “Disparidades regionales en el empleo y el desempleo”, en *Papeles de Economía Española*, nº 80.

ARAGÓN, J. ROCHA, F.; y TORRENTS, J. (2000): *Pactos y medidas de fomento del empleo en las Comunidades Autónomas*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

BARREIRO, F. (1998): “Las políticas locales de promoción económica: reflexiones e innovación”, en BRUGUE, Q.; y GOMA, R. (Coord.) (1998.a): *Gobiernos locales y políticas públicas. Bienestar social, promoción económica y territorio*. Ariel.

CABRERO, G. R., SERRANO, C. G., y TOHARIA, L. (2009). *Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral* (Vol. 9). CERMI.

DEIDDA, D.; y BOTTAZZI, G. (edit.) (1999): *Para crear empleo. Experiencias, itinerarios y sujetos de buenas prácticas*. Ediesse.

DÍAZ, F. J. M., e IGLESIAS, B. C. (2008). “Efectos de las políticas de formación a desempleados”, *Revista de economía aplicada*, 16(46), 61-84.

FLOREZ SABORIDO, I. (1994) “La contratación laboral como medida de fomento del empleo en España. La creciente flexibilidad en el acceso al empleo”, CES, Col. Estudios nº8.

GARCÍA SERRANO, C. (2012): “Del pasmo al marasmo: El sector de la construcción y su relación con la crisis del empleo”, *Estudios de Economía Aplicada*, 30 (1), pp. 163-182

MIEDES, B. (2010). Gobernanza e inteligencia territorial en Barroso, M y Flores, D. (coord.) *Teoría y estrategias de desarrollo local*. pp 169-198, Universidad Internacional de Andalucía, Sevilla.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2001): *Guía laboral y de asuntos sociales 2001*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

RODRIGUEZ, M. (1998): “Política de fomento del empleo y dimensión territorial”, en *Relaciones Laborales*, nº2.

REFERENCIAS PÁGINAS WEB

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. Ley 2/2015, de 29 de diciembre, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-957

Servicio Andaluz de Empleo (2017). Consejería de Empleo, Empresa y Comercio:

<http://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoempresaycomercio/sae/areas.html>

Junta de Andalucía (2017). Agenda por el Empleo:

<http://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoempresaycomercio/consejeria/sobre-consejeria/planes/detalle/52041.html>

Programas e incentivos para la contratación y fomento del empleo estable en Andalucía:

<http://www.juntadeandalucia.es/temas/trabajar/fomento/ciudadania.html>

Boletín Oficial de la Junta de Andalucía:

BOJA nº 86 de 07/05/2014: <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2014/86/1>

BOJA nº 140 de 21/07/2014: <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2014/140/2>

Encuesta de Población Activa. Tasa de paro en Andalucía:

<http://www.datosmacro.com/paro-epa/espana-comunidades-autonomas/andalucia?dr=2008-12>

Instituto de Estudios. CajaSol (2013). Servicio de Estudios. El Mercado Laboral en Andalucía: Su evolución desde el inicio de la crisis:

<http://www.institutocajasol.com/wp-content/uploads/Mercado-Laboral-en-Andaluc%C3%ADa-Febrero-2013.pdf>

(Cadena Ser, Sevilla 2017): Andalucía recuperará este año casi el 60% del empleo destruido en la crisis:

http://cadenaser.com/emisora/2017/02/22/radio_sevilla/1487772747_992833.html

(Enrique Recio, Madrid 2016): Las mujeres están más formadas, pero sufren más desempleo:

<http://www.elmundo.es/sociedad/2016/10/24/580e03d3ca4741391c8b45e7.html>

Servicio Público de Empleo Estatal (2017). Contrato en Prácticas:

https://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/contrato_en_practicas.html

Servicio Público de Empleo Estatal (2017). Contrato para la formación:

https://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/contratacion_formacion_aprendizaje/contratacion_formacion_aprendizaje.html

Servicio Público de Empleo Estatal (2017). Contrato indefinido de apoyo a emprendedores:

https://www.sepe.es/contenidos/autonomos/contrataciones/contrato_indefinido_emprendedores.html

Servicio Público de Empleo Estatal (2017). Contrato indefinido de un joven por microempresas y empresarios autónomos:

https://www.sepe.es/contenidos/autonomos/contrataciones/contrato_indefinido_joven_microempresas.html

Servicio Público de Empleo Estatal (2017). Guía de contratos, pp. 13-15:

https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/guia_contratos.pdf

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2017). Salario Mínimo Interprofesional (SMI):

http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/128005