



INFORME FINAL GLOBAL

ESTUDIO SOBRE LA INCIDENCIA DE LOS INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN EN LAS DECISIONES EMPRESARIALES SOBRE INCREMENTO DE PLANTILLA EN LA COMUNIDAD DE MADRID

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Consejera de Economía, Hacienda y Empleo

Rocío Albert López-Ibor

Viceconsejera de Economía y Empleo

María del Carmen Tejera Gimeno

Directora General del Servicio Público de Empleo

María Belén García Díaz

COORDINACIÓN:

Subdirección General de Estrategia y Evaluación de
las Políticas de Empleo

Área de Estudios y Planificación

ELABORACIÓN

Arenal Grupo Consultor, S.L.

Las conclusiones de esta publicación reflejan el punto de vista de los autores y no representan necesariamente la posición de la Comunidad de Madrid.

Estudio sobre la incidencia de los incentivos a la contratación en las decisiones empresariales sobre incremento de plantilla en la Comunidad de Madrid.

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

© Comunidad de Madrid, 2025

Edita

Dirección General del Servicio Público de Empleo

Vía Lusitana, 21. 28025 Madrid. Tel.: 91 580 54 00

Edición: 2025

Soporte y formato de edición: publicación en línea en formato pdf

Publicado en España - Published in Spain



Esta versión forma parte de la Biblioteca Virtual de la **Comunidad de Madrid** y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.



comunidad.madrid/publicamadrid

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
1. Contexto del estudio	5
1.1.Las políticas de activación para el empleo	5
1.2.El mercado laboral en la Comunidad de Madrid	10
1.3.El Programa para el Fomento de la Contratación en el ámbito de la Comunidad de Madrid.....	18
2. Metodología del estudio	24
2.1.Objetivos y enfoque del estudio	24
2.2.Herramientas de generación y análisis de la información	25
2.3.Limitaciones metodológicas	27
3. Resultados del estudio	28
3.1.Implementación del Programa	28
3.2.Cobertura del Programa	36
3.2.1. Cobertura de las ayudas	36
3.2.2. Cobertura de las contrataciones.....	48
3.3.Pertinencia y coherencia externa del Programa	55
3.3.1. Pertinencia del Programa	55
3.3.2. Coherencia externa del Programa	58
3.4.Satisfacción de las empresas solicitantes con el Programa.....	61
3.5.Efecto incentivador del Programa	66
4. Conclusiones del estudio.....	72
5. Recomendaciones	75
ANEXO. Resumen Focus Group.....	78

INTRODUCCIÓN

Este documento recoge el informe final que Arenal Grupo Consultor, S.L. (en adelante, Arenal GC) ha elaborado para la Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid (DGSPECM) en el marco del contrato de servicios suscrito entre ambas partes para la realización de un estudio sobre la incidencia de los incentivos a la contratación en las decisiones empresariales sobre incremento de plantilla en la Comunidad de Madrid.

El estudio cuyos resultados se presentan en este informe final ha tenido por objetivo analizar los factores que pueden motivar o desmotivar a las empresas respecto a la decisión de acogerse a los incentivos a la contratación de la Comunidad de Madrid, en orden a mejorar la eficacia y eficiencia de los recursos de la Administración.

Así, el ámbito de estudio lo constituyen las ayudas del Programa para el Fomento de la Contratación en el ámbito de la Comunidad de Madrid, reguladas por el Acuerdo de 28 de diciembre de 2022, del Consejo de Gobierno¹, y que tienen como finalidad mejorar la empleabilidad y facilitar la incorporación al mercado ordinario de trabajo de personas desempleadas pertenecientes a colectivos que requieren una especial atención o alta protección, así como de las personas con discapacidad y aquellas otras que se encuentran en una especial situación de vulnerabilidad. El ámbito temporal del estudio es la anualidad 2023 y el ámbito territorial se circunscribe a la Comunidad de Madrid.

El estudio se ha enfocado desde el punto de vista de las empresas, centrándose en analizar su respuesta al programa de incentivos a la contratación, determinando (i) los factores que influyen en la decisión sobre su solicitud de incentivos y (ii) la incidencia que los incentivos tienen en las decisiones sobre contratación y mantenimiento del empleo.

El documento está estructurado en cinco capítulos. En primer lugar, se presenta el contexto en que se despliega el Programa objeto del estudio, integrado en las políticas activas de empleo. Se realiza también una revisión de literatura y evidencias sobre la efectividad e impacto de este tipo de intervenciones públicas, a la que sigue un breve análisis de las dinámicas del mercado laboral en la Comunidad de Madrid y una descripción de las características del Programa de ayudas para el fomento de la contratación objeto de este estudio.

A continuación, en un segundo capítulo, se expone la metodología del estudio, basada en una combinación de técnicas de recogida de información y de análisis cuantitativos y cualitativos.

El capítulo de resultados presenta los hallazgos del estudio en torno a cinco dimensiones clave: la implementación del Programa, su cobertura, su pertinencia y coherencia, la satisfacción y el efecto incentivador.

El informe concluye con un apartado de conclusiones y uno de recomendaciones de mejora, donde se sintetizan los principales aprendizajes y se formulan recomendaciones para optimizar el diseño y la implementación de futuras ayudas orientadas al fomento de la contratación.

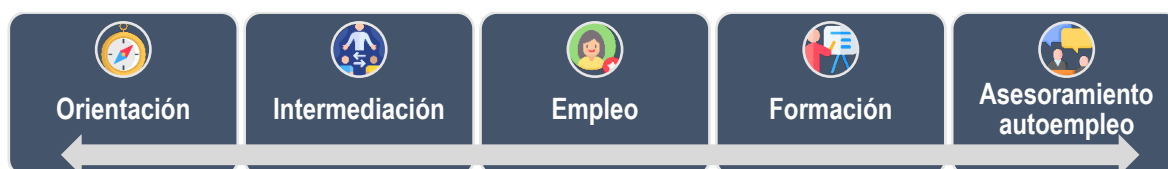
¹ Modificadas por el Acuerdo de 26 de diciembre de 2024, del Consejo de Gobierno.

1. CONTEXTO DEL ESTUDIO

1.1. LAS POLÍTICAS DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO

Las políticas de activación para el empleo, o **políticas activas de empleo**, con una configuración amplia e integradora, constituyen una de las dos grandes áreas de intervención en la política de empleo en España, junto con las políticas de protección frente al desempleo. El diseño y ejecución de estas políticas se coordina mediante la colaboración de las administraciones públicas con competencias en la materia y con la participación de los interlocutores sociales.

Se entiende por políticas activas de empleo el conjunto de servicios y programas de orientación, intermediación, empleo, formación en el trabajo y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento dirigidas a impulsar la creación de empleo y a mejorar las posibilidades de acceso a un empleo digno, por cuenta ajena o propia, de las personas demandantes de los servicios de empleo, al mantenimiento y mejora de su empleabilidad y al fomento del espíritu emprendedor y de la economía social.



Las políticas activas de empleo son un elemento sustancial para acompañar a las personas en las transiciones laborales, cada vez más frecuentes, a través de la orientación, el reciclaje profesional y el aprovechamiento de las oportunidades de empleo a lo largo de la vida laboralmente activa. Además, son un complemento imprescindible de las políticas de protección del empleo y un instrumento útil para evitar la exclusión laboral y la cronificación de la dependencia de las medidas de protección.

El ajuste simultáneo entre oferta y demanda de empleo, garantizando a las personas pertenecientes a colectivos prioritarios una atención especializada, se erige, por tanto, en objetivo prioritario de las políticas activas de empleo.

La Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (Ley de Empleo), fija los ejes de las políticas de activación para el empleo, que deben desarrollarse en todo el Estado, en el marco de los instrumentos de planificación y coordinación de la política de empleo. Así, establece en su artículo 7.2 que corresponde a las Comunidades Autónomas en su ámbito territorial el desarrollo de la política de empleo, el fomento del empleo y la ejecución de la legislación laboral y de los programas y medidas que les hayan sido transferidos.

Además, en su artículo 32.2 habilita a las comunidades autónomas para el diseño y desarrollo de las acciones y medidas correspondientes a dichos ejes, a través de sus propios Planes de Política de Empleo, con el fin de procurar una mejor adecuación a la realidad de las personas desempleadas y al tejido productivo de su territorio.

Bajo este modelo de descentralización, las distintas administraciones públicas con competencias en las políticas activas de empleo que componen el Sistema Nacional de Empleo (Servicio Público de Empleo Estatal² y servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas) han venido desarrollado una importante labor de fomento del empleo a través de un conjunto amplio, pero también disperso y complejo, de actuaciones dirigidas a la creación del empleo y en general al perfeccionamiento y mejora del mercado de trabajo.

² Agencia Española de Empleo en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

Según los datos de los presupuestos de las Comunidades Autónomas, en 2024 se destinaron 6.482 millones de euros al fomento del empleo, solo en actuaciones gestionadas a nivel regional. La Administración General del Estado tiene 7.516 millones presupuestados para este fin para el conjunto del país.

Con respecto a los colectivos prioritarios de esta política, se definen como los conjuntos de personas que presentan especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad, y a las que, por ello, hay que prestar una atención específica en la planificación, diseño y ejecución de las políticas de empleo.

Aunque la Ley de Empleo define un listado de 20 colectivos prioritarios, no se trata de una enumeración cerrada, pudiendo ampliarse a otros grupos por parte de las Comunidades Autónomas. La propia Ley, en su artículo 50.1, establece además que este listado se entiende sin perjuicio de “otros colectivos de especial vulnerabilidad, que son de atención prioritaria en las políticas activas de empleo, u otros que se puedan determinar en el marco del Sistema Nacional de Empleo”.

Tabla 1. Colectivos prioritarios definidos en la Ley de Empleo (artículo 50)

<ul style="list-style-type: none">• Jóvenes especialmente con baja cualificación• Personas en desempleo de larga duración• Personas con discapacidad• Personas con capacidad intelectual límite• Personas con trastornos del espectro autista• Personas LGTBI, en particular trans• Mayores de cuarenta y cinco años• Personas migrantes• Personas beneficiarias de protección internacional y solicitantes de protección internacional en los términos establecidos en la normativa específica aplicable• Personas víctimas de trata de seres humanos• Mujeres con baja cualificación• Mujeres víctimas de violencia de género	<ul style="list-style-type: none">• Personas en situación de exclusión social• Personas gitanas, o pertenecientes a otros grupos poblacionales étnicos o religiosos• Personas trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración• Personas afectadas por drogodependencias y otras adicciones• Víctimas del terrorismo• Personas cuya guardia y tutela sea o haya sido asumida por las Administraciones públicas• Descendientes en primer grado de las mujeres víctimas de violencia de género• Personas adultas con menores de dieciséis años o mayores dependientes a cargo, especialmente si constituyen familias monomarentales y monoparentales
--	--

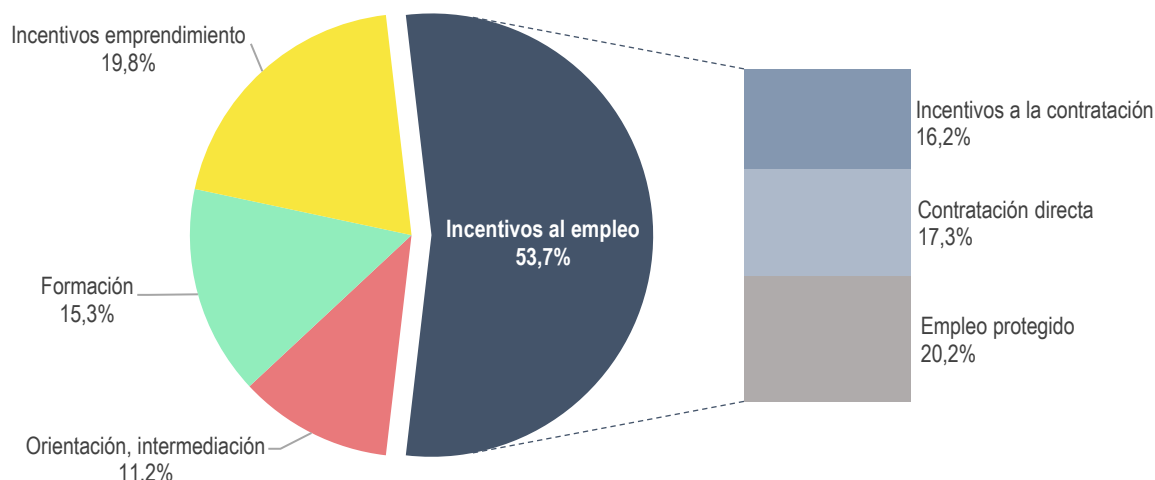
Fuente: Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

Entre las políticas activas de empleo deben destacarse las **políticas de incentivos económicos**. Se trata de medidas de contenido jurídico o económico que tienen como finalidad estimular la creación de empleo de manera directa y evaluable, cuya formulación más habitual son las ayudas económicas bien en forma de subvenciones directas para la realización de la acción perseguida o bien mediante bonificaciones o reducciones en las cuotas de la Seguridad Social. Tradicionalmente han perseguido los objetivos de reducción de la temporalidad en el empleo y de creación de empleo.

Los incentivos a la contratación constituyen una actuación esencial en las políticas de activación para el empleo en España, un país que mantiene históricamente una muy elevada tasa de desempleo y un gran peso del paro de larga duración. Aunque el gasto total en estos programas es difícil de conocer debido a la dispersión territorial de las actuaciones y a la multiplicidad de administraciones públicas implicadas, según datos de Eurostat³, en 2022 España dedicó más de 4.900 millones de euros de gasto público a esta política (4.964,63 millones de euros), incluyendo incentivos a la contratación, apoyo al empleo protegido y actuaciones de contratación directa.

³ Labour market policy (LMP) database.

Gráfico 1. Distribución del gasto público en políticas activas de empleo en España, 2022 (%)



Fuente: Eurostat ; Labour market policy (LMP) database.

En la actualidad los incentivos a la contratación se orientan a asegurar el acceso al mercado de trabajo en condiciones de igualdad para aquellos colectivos con mayores dificultades y pretenden estimular no solo el acceso sino también la generación de empleo de calidad para impulsar la integración. Todo ello en consonancia con el contenido del Eje 3 “Oportunidades de empleo” en torno al que se articula la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo de acuerdo con el texto refundido de la Ley de Empleo. Como ya se ha señalado, en el actual sistema de incentivos a la contratación laboral pueden distinguirse dos grandes tipos de instrumentos:

- La concesión a empleadores de subvenciones directas vinculadas a la contratación y mantenimiento del empleo en determinados supuestos, que generan una reducción del coste salarial vinculado a dichas contrataciones, y que se utilizan más frecuentemente en las Comunidades Autónomas.
- La aplicación de bonificaciones o reducciones de cuantías fijas en las cuotas de la Seguridad Social a cargo de las empresas, que reduce sus costes laborales y se dirige a estimular el empleo entre determinados colectivos con dificultades para acceder a una ocupación.

Este tipo de herramienta de las políticas activas de empleo ha sido ampliamente debatido en la literatura económica y abordado en procesos de análisis y evaluación de intervenciones públicas.

Su efectividad real para incentivar la contratación adicional por parte de las empresas sigue siendo un tema en el que no existe consenso, evidenciándose resultados dispares en diversos estudios sobre el impacto de estas medidas y habiéndose constatado la existencia de riesgos por posibles efectos indirectos indeseados, entre los que destacan los siguientes:

- *Peso muerto*, que se produce cuando se incentivan empleos que se crearían de igual forma en ausencia de incentivos.
- *Efecto sustitución*, que consiste en el reemplazo de personas trabajadoras que no pueden beneficiarse de los incentivos en favor de personas trabajadoras elegibles, sin generar incremento de empleo neto.
- *Efecto desplazamiento*, que se produce cuando el incentivo genera una distorsión a favor de las empresas que se benefician de las ayudas y operan con costes laborales más reducidos, lo que puede provocar un desplazamiento o expulsión del mercado de trabajo de empresas no subsidiadas, así como el desplazamiento de la masa laboral en favor de algún colectivo específico de empresas, sin incremento neto del empleo.

Sahnoun y Abdennadher, en su estudio "The assessment of active labor market policies: evidence from OECD countries" (2018), señalan que el impacto de los programas de subsidios a la contratación varía según su focalización y diseño, y concluyen que no son relevantes para reducir la tasa de desempleo.

En la misma línea, el estudio "Assessment of the effectiveness of active labour market policies in crisis and post-crisis situation" de la European Training Foundation (2022), concluye que la efectividad de los incentivos al empleo depende en gran medida de una adecuada focalización en grupos específicos. Señala que es una medida significativamente propensa a efectos negativos (desplazamiento, peso muerto) que, si se utiliza como un subsidio salarial, puede ser un estabilizador del mercado contracíclico para proteger empleos e ingresos durante las recesiones. Y apunta que se trata de una medida que es más efectiva en países de ingresos bajos y medios cuando está vinculado a la formación.

El estudio de Card, Kluve y Weber (2018), titulado "What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations", presenta un meta-análisis de más de 200 evaluaciones econométricas de programas activos de empleo a nivel mundial. Los autores concluyen que el impacto de estas subvenciones tiende a ser moderado y que, en muchos casos, su efecto se limita a acelerar contrataciones que las empresas ya habían planificado realizar. Este fenómeno reduce el valor agregado de las medidas en términos netos de creación de empleo.

El informe de la OCDE "Tackling Long-Term Unemployment Amongst Vulnerable Groups" (2013) destaca que los incentivos a la contratación pueden ser efectivos en contextos donde existe un elevado desempleo estructural y los mercados laborales presentan rigideces significativas.

En el caso de colectivos vulnerables, la literatura apunta a una mayor efectividad de los incentivos, aunque con matices. El mencionado estudio de Card, Kluve y Weber (2018) también concluye que los programas de subsidios salariales dirigidos a estos grupos pueden incrementar significativamente su probabilidad de inserción laboral, especialmente cuando se acompañan de medidas complementarias, como formación profesional o asesoramiento personalizado. Sin embargo, también advierte sobre el riesgo de efectos de sustitución, cuando las empresas reemplazan trabajadores sin subvención por aquellos cuya contratación está incentivada, sin aumentar el empleo total.

Sí que se observa cierto consenso en cuanto a la atribución a estas políticas de una menor efectividad en la mejora de la empleabilidad, frente a la de otros tipos de intervenciones como los servicios directos de empleo (orientación e intermediación) o la formación. Especialmente en momentos expansivos de la economía, sus efectos no deseados de peso muerto y sustitución son considerables, de ahí la relevancia de limitar un uso generalizado que se alargue en el tiempo, o de contemplar su adaptación en función del ciclo económico.

En España, desde que estos incentivos se comenzaran a usar a comienzos de la década de los 80, se han sucedido los intentos de reordenarlos y rediseñarlos para mejorar su eficacia sobre los colectivos con mayores problemas de empleabilidad.

Evaluaciones recientes han proporcionado evidencia específica sobre este tema en el contexto nacional. La Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) publicó en 2023 su estudio 'Políticas Activas de Empleo en Extremadura', en el que evalúa la eficacia de los incentivos al empleo en el sector privado, junto con otros instrumentos de políticas activas de empleo aplicados en esta Comunidad Autónoma.

El estudio realiza una valoración positiva de estos incentivos. Aunque aumentan la probabilidad de trabajar de sus beneficiarios, los efectos positivos se van reduciendo con el tiempo y tienen un mayor impacto sobre personas de baja empleabilidad. Por ello la AIReF considera relevante reforzar su focalización, de forma que se dirijan a compensar la baja productividad inicial de personas de muy baja empleabilidad, y se vincule la ayuda a programas de formación dentro de la empresa que mejoren la cualificación de las personas trabajadoras en relación a las necesidades específicas de cada empresa, para así aumentar los efectos a medio-largo plazo de la intervención pública.

Sin embargo, en su estudio publicado en 2020 'Incentivos a la contratación y al trabajo autónomo', de la segunda fase del Spending Review, que evaluaba el sistema de incentivos a la contratación y el emprendimiento vigente en España entre 2012 y 2018, la AIReF concluía que los incentivos facilitan acceder al empleo en periodos de crisis, pero lo hacen con efectos modestos, en perfiles cualificados y que no perduran en el tiempo una vez desaparece el incentivo.

En el contexto específico de la Comunidad de Madrid, el propio Servicio Público de Empleo en su "Evaluación del impacto de incentivos al empleo y programas mixtos de empleo y formación" (2023) señala que los incentivos a la contratación no siempre se traducen en empleos sostenibles a largo plazo, a partir de un análisis exhaustivo de la incidencia del Programa sobre los participantes desde la perspectiva de su contribución al mantenimiento de los empleos generados.

El estudio cuyos resultados se presentan en este informe aborda un análisis de los incentivos regionales a la contratación de colectivos específicos desde una perspectiva diferencial con respecto a los estudios anteriormente mencionados, y más habitualmente desarrollados sobre este tipo de política pública. Indagar en la influencia que las ayudas a la contratación pueden estar teniendo en las decisiones empresariales sobre creación de empleo resulta pertinente para contrastar algunos de los supuestos respecto de este tipo de políticas de las que las empresas son beneficiarias directas.

Algunos estudios previos realizados en esta línea, como el de Behrenz y Mansson (2023), "Why don't employers hire long-term unemployed entitled to a wage subsidy? The employer's perspective on subsidised employment", apuntan a la barrera que supone la carencia de información entre empleadores sobre los programas de subsidios, concluyéndose que las probabilidades de contratar colectivos vulnerables son mayores entre quienes habían contratado previamente a trabajadores subsidiados, y que algunos empleadores contrataban a personas de estos grupos por motivos altruistas.

En el caso del presente estudio, se busca aportar evidencias concretas sobre cómo los incentivos a la contratación han incidido en la generación de empleo en colectivos específicos en la Comunidad de Madrid, considerando aspectos como el nivel de conocimiento y valoración de este tipo de ayudas por parte de las empresas, y examinando la oportunidad y coherencia de los distintos incentivos existentes.

Asimismo, el estudio pretende contribuir al futuro diseño de incentivos más efectivos y mejor alineados con las necesidades del mercado laboral, en aras de una mayor eficacia y eficiencia en el uso de los recursos públicos dedicados al fomento de la contratación en la Comunidad de Madrid.

1.2. EL MERCADO LABORAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID

El análisis del contexto del mercado laboral en la Comunidad de Madrid que se recoge a continuación se ha realizado con el objetivo de contextualizar el marco en el que se desarrolla el Programa que es objeto del estudio cuyos resultados se presentan en este informe. Se considera que es relevante conocer los factores estructurales del mercado laboral regional, así como las dinámicas más recientes que caracterizan el contexto en el que se desarrolla el Programa.

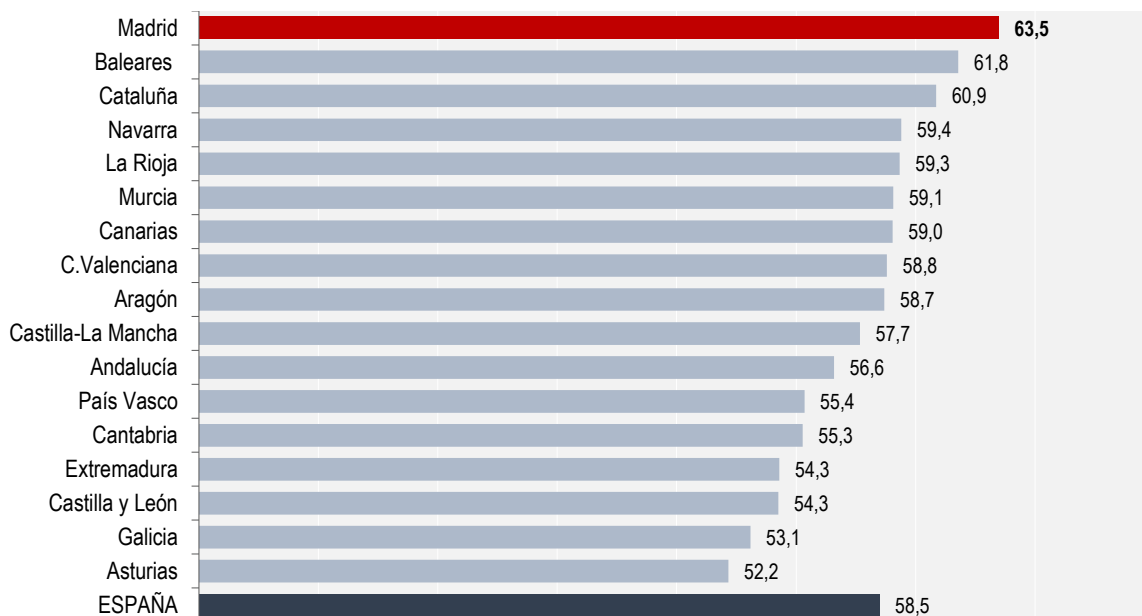
Para ello se ha analizado un conjunto de indicadores básicos comúnmente empleados en este tipo de ejercicios para caracterizar el mercado laboral regional, relativos a la actividad y la ocupación, así como al desempleo y a la temporalidad, observando las diferencias por género, grupos de edad y niveles formativos. En la medida en que se ha dispuesto de datos, se ha analizado la situación de colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado laboral en la región, a los que se dirige el Programa.

Se incluye también un breve análisis descriptivo de las contrataciones en la Comunidad de Madrid, considerando el volumen de contratos y su evolución en los últimos años, con especial atención a los colectivos cubiertos por el Programa para el Fomento de la Contratación en la Comunidad de Madrid. Se analizan por último de forma más detallada las contrataciones del año 2023, coincidiendo con el ámbito temporal del presente estudio, por algunos de los colectivos a los que se dirige el Programa.

Actividad y ocupación

Madrid se sitúa como una de las comunidades con mayor tasa de actividad de España, con una evolución positiva en el último año, en contraste con la media nacional, que ha experimentado descensos. Además, la diferencia de participación en el mercado laboral entre hombres y mujeres es menor que en otras regiones, lo que refleja una inserción más equitativa en el mercado laboral madrileño.

Gráfico 2. Tasa de actividad por Comunidades Autónomas; 4º trimestre 2024 (%)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

Según los datos más recientes de la Encuesta de Población Activa, en el IV trimestre de 2024 la población activa en la Comunidad de Madrid se ha situado en 3.829.600 personas, lo que supone un ascenso interanual del 2,9%, alcanzándose un máximo en la serie histórica.

La tasa de actividad es la más elevada de todas las Comunidades Autónomas españolas, siendo superior entre los hombres (68,1%) que entre las mujeres (59,3%), del mismo modo que ocurre en el conjunto de España, aunque con una diferencia menor entre géneros. Esta tasa en la Comunidad de Madrid varía significativamente según el grupo de edad, con una participación laboral más reducida entre jóvenes y personas de mayor edad, coincidiendo con dos de los colectivos a los que se dirige el Programa. La integración en el mercado laboral regional es mayor en la población en edad central de trabajo (30-54 años), que presenta la tasa de actividad más alta de España (92,3%, frente al promedio nacional de 88,1%).

En los menores de 25 años, la tasa de actividad en Madrid refleja una ligera mejoría en la inserción laboral juvenil, registrándose una tendencia similar en la franja de 25 a 30 años, lo que sugiere una tendencia hacia una mayor integración de este grupo en el mercado laboral.

En las personas con discapacidad, a pesar de que la tasa de actividad regional está por encima de la media nacional (39,7% frente a 35,5%, según datos de 2023), es notablemente inferior a la tasa de actividad general, lo que implica que 6 de cada 10 personas estén fuera del mercado laboral.

Considerando la tasa de empleo, se constata que la Comunidad de Madrid presenta unos niveles de empleo superiores a la media nacional, tanto global (58,0%) como entre hombres (62,4%) y mujeres (54,1%), con una evolución interanual positiva y más acentuada que en el conjunto de España, especialmente en jóvenes y mujeres.

La tasa de empleo presenta una evolución entre trimestres e interanual positiva, destacando la mejora de la tasa de empleo femenina, que crece con respecto al año anterior un 4,6%, por encima del incremento de la ocupación masculina (3,7%).

La tasa de empleo juvenil en Madrid (31,3% en menores de 25 años) es superior a la nacional (27,2%) y ha registrado una mejora interanual de 4,7 puntos porcentuales, mientras que la media española creció 1,30 puntos. No obstante, considerando el segmento de jóvenes menores de 30 años al que se dirige el Programa, la tasa de empleo en dicho colectivo es más baja que en el resto de rangos de edad y está por debajo de la media general, manteniéndose relativamente estable desde 2018 hasta 2024, con valores entre un 37,8% y un 48,64%.

Respecto a la influencia del nivel educativo, la tendencia es clara: a mayor formación, mayor inserción laboral. Madrid presenta tasas de empleo superiores a la media nacional en todos los niveles educativos, especialmente en personas con educación superior (80,2% frente a 78,4% nacional) y con formación profesional (74,8% frente al 71,3% nacional).

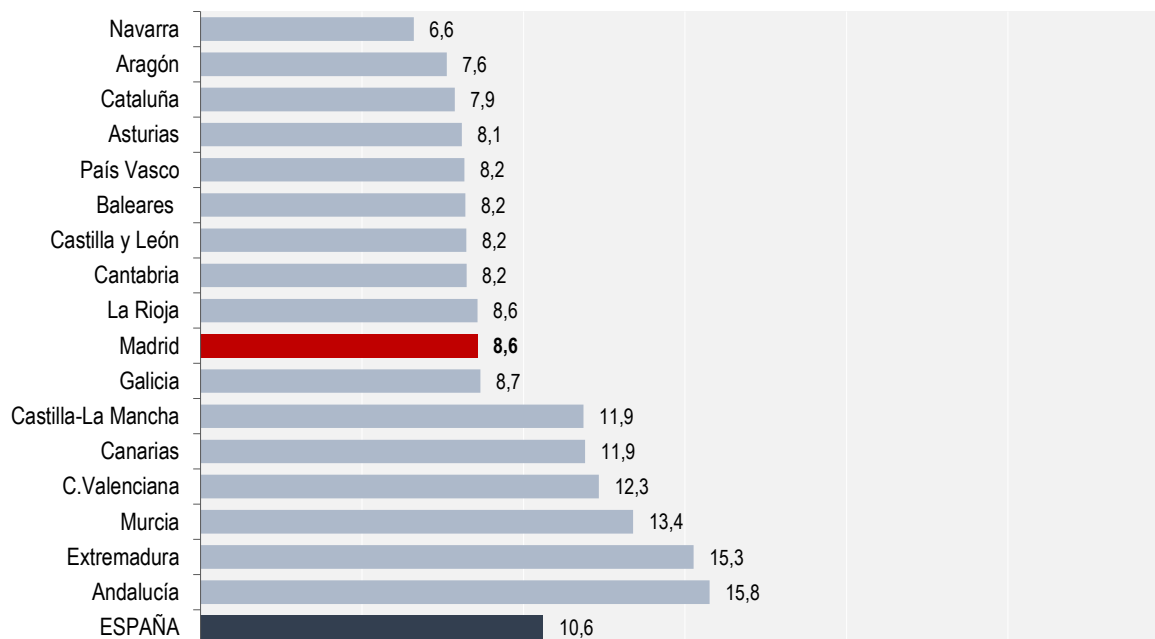
Desempleo

La tasa de desempleo en la Comunidad de Madrid se situó en el último trimestre de 2024 en un 8,6%, descendiendo la población desempleada un 10,0% respecto al tercer trimestre, y reduciéndose también el paro interanualmente (8,4%). El descenso interanual del desempleo ha sido más acusado en el caso de las mujeres, que son un perfil cuya contratación se incentiva en mayor medida por parte del Programa⁴.

La tasa de desempleo disminuyó en comparación con la del anterior trimestre del año en 1,1 puntos porcentuales, y se redujo también en términos interanuales (1,1 puntos porcentuales), aunque con algo menos de intensidad que en el conjunto de España. El nivel de desempleo se sitúa en un 8,6% en el último trimestre de 2024, por debajo de la media nacional (10,6%).

⁴ Las contrataciones subvencionables en el marco del Programa conllevan la concesión de una cuantía adicional de incentivo en el caso de que la persona contratada sea mujer.

Gráfico 3. Tasa de desempleo por Comunidades Autónomas; 4º trimestre 2024 (%)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

Madrid muestra tasas de desempleo más bajas en todos los grupos de edad en comparación con la media española, con reducciones interanuales y trimestrales más pronunciadas en los segmentos más jóvenes. Sin embargo, en la población de 55 a 64 años el desempleo ha aumentado levemente en Madrid (+5,7%), a diferencia de la caída observada a nivel nacional (-6,9%).

También el nivel de desempleo es más bajo en la Comunidad de Madrid que la media nacional en todos los niveles educativos. Aunque se aprecia una relación clara entre nivel educativo y nivel de desempleo, que disminuye conforme aumenta el nivel formativo alcanzado por las personas, la tasa de desempleo entre personas sin estudios o educación primaria es sensiblemente más baja en Madrid (16,4%) que la media nacional (23,5%).

Considerando los colectivos a los que se dirige el Programa para el Fomento de la Contratación en el ámbito de la Comunidad de Madrid sobre los que hay disponible información estadística, destaca la tasa de desempleo que afecta a las personas jóvenes menores de 30 años (15,0%), que casi duplica la tasa general.

Desempleo de larga duración

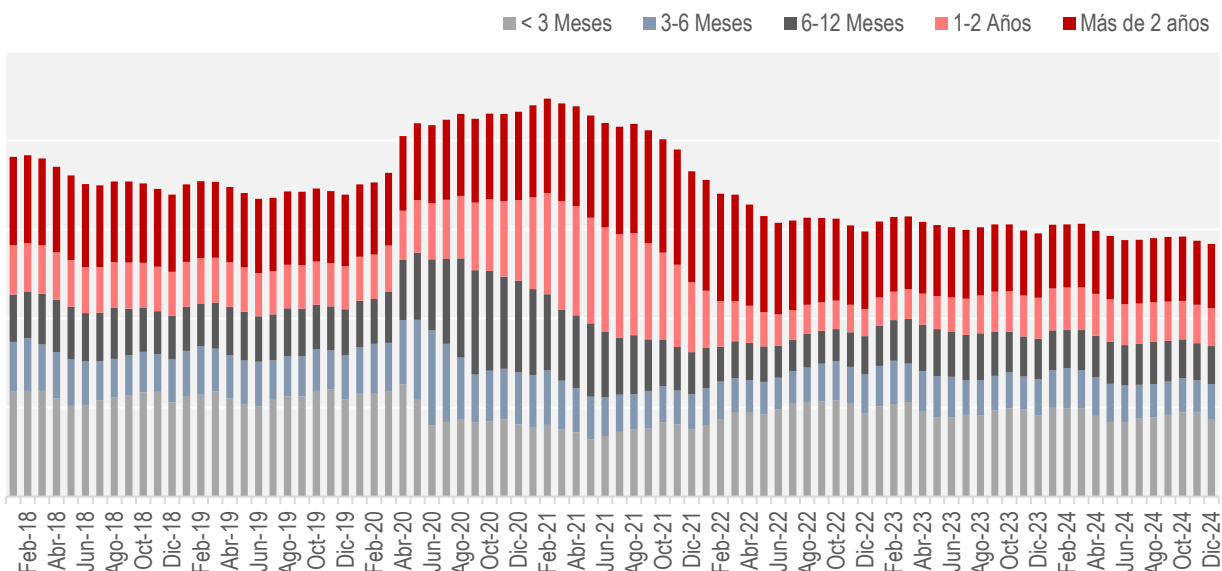
El número de personas en desempleo durante más de 2 años en la Comunidad de Madrid muestra una tendencia a la baja en los últimos años. En diciembre de 2024, el total de personas paradas de larga duración (más de 2 años) se situó en 72.069 personas, lo que representa un descenso interanual de 3.939 personas en comparación con diciembre de 2023.

En términos de evolución reciente, se observa que el desempleo de larga duración ha mantenido una tendencia relativamente estable en los últimos meses de 2024, con ligeras fluctuaciones. Sin embargo, en comparación con los valores registrados en 2022 y 2021, la reducción es significativa, casi 52.000 personas menos en 3 años. Además de mostrar una evolución descendente, el nivel de incidencia del desempleo de larga duración en la Comunidad de Madrid es inferior a la media nacional.

Aunque las personas demandantes de empleo durante más de 2 años siguen representando una parte importante del total de desempleadas, Madrid registra una reducción sostenida de personas en esta situación en los últimos 6 años. La mejora del mercado laboral ha facilitado la incorporación de muchas personas, pero el ritmo de

descenso se ha ralentizado en los últimos meses, lo que sugiere que este colectivo sigue encontrando barreras estructurales para el acceso al empleo.

Gráfico 4. Evolución del paro registrado por duración de la demanda en la Comunidad de Madrid; 2018-2024 (personas)



Fuente: DG Servicio Público de Empleo. Estadísticas Mercado de Trabajo.

El desempleo de larga duración afecta en la Comunidad de Madrid en mayor medida a las mujeres que a los hombres. A pesar de la reducción global de personas en esta situación experimentada en los últimos años, se mantiene la brecha en la incidencia de este fenómeno entre géneros.

Por tramos de edad, son las personas mayores de 44 años las que más sufren el desempleo de larga duración y representan la mayor parte de quienes se encuentran en esta situación, sin variaciones significativas en los últimos años, coincidiendo parcialmente con uno de los perfiles de personas desempleadas a los que se dirige el Programa para el Fomento de la Contratación en el ámbito de la Comunidad de Madrid (mayores de 30 años desempleadas de larga duración).

En cuanto al nivel formativo, la mayoría de personas que llevan más de 2 años desempleadas (76,5%) han alcanzado un nivel académico de enseñanzas de bachillerato o inferior.

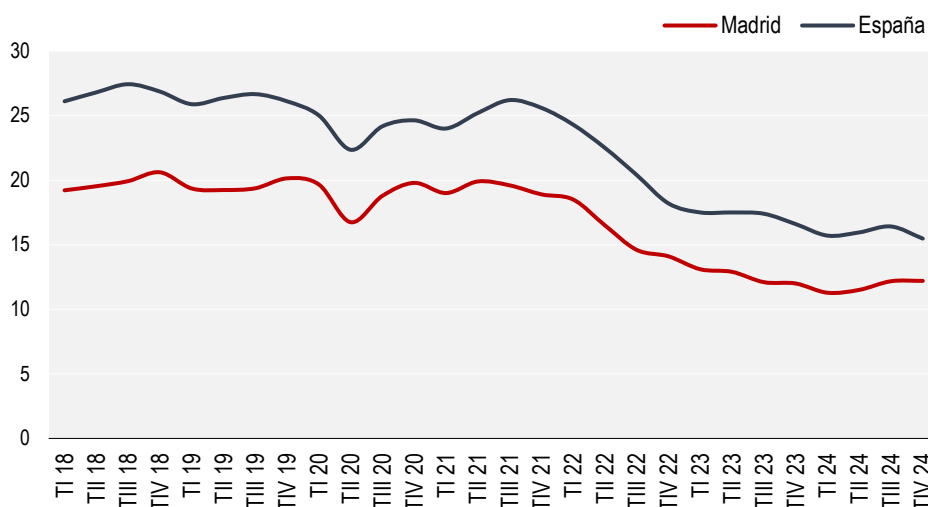
El desempleo de larga duración también incide de forma destacada en el caso de las personas con discapacidad. Un 23,1% de las personas desempleadas en este colectivo permanecen paradas más de 4 años. Y las personas con discapacidad desempleadas durante más de 1 año representan más de la mitad de todas las desempleadas en este colectivo (53,1%), lo que representa un porcentaje muy superior al que se registra en las cifras generales de paro regional.

Temporalidad

En el último trimestre de 2024, la tasa de temporalidad regional se situó en el 12,2%, una cifra moderadamente inferior al promedio nacional (15,5%) y que es indicativa de la mayor estabilidad en el empleo en comparación con otras Comunidades Autónomas.

Madrid se posiciona como la segunda región de España con menor incidencia de la temporalidad, tan solo por detrás de Cataluña (11,3%). La evolución de la tasa muestra una tendencia claramente decreciente desde 2018.

Gráfico 5. Evolución de la tasa de temporalidad en España y la Comunidad de Madrid 2018-2024, serie original (%)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

La temporalidad afecta de manera distinta a hombres y mujeres, siendo superior la incidencia en el colectivo femenino (14,0% frente a 10,3% entre los hombres). Este patrón es consistente con la tendencia nacional, donde la temporalidad en las mujeres suele ser mayor que en los hombres. En el caso de las mujeres, además, la tasa de temporalidad aumentó en 0,32 puntos respecto al trimestre anterior y creció en 0,93 puntos interanualmente.

Las personas con discapacidad también se ven afectadas por la temporalidad en mayor medida que el conjunto de la población madrileña, atendiendo al peso de los contratos de carácter temporal suscritos en 2024 (60,0%) frente a los indefinidos (40,0%).

La temporalidad es mayor también entre las personas jóvenes, reflejándose un patrón estructural del mercado laboral español, donde el acceso inicial al empleo suele darse mediante contratos temporales. En la Comunidad de Madrid la tendencia no es diferente, con una concentración más alta de contratos temporales en los grupos de menor edad, de manera que este colectivo joven al que se dirige el Programa se ve afectado en mayor medida por una baja calidad en los empleos.

No obstante, es preciso tener en cuenta que el peso de los contratos temporales en la población joven ha sufrido una variación muy importante desde 2022, con un cambio sustancial debido a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 32/2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

En términos de nivel formativo, las personas trabajadoras con estudios superiores presentan menores tasas de temporalidad, mientras que los niveles educativos más bajos se ven más afectados por la incidencia del empleo temporal.

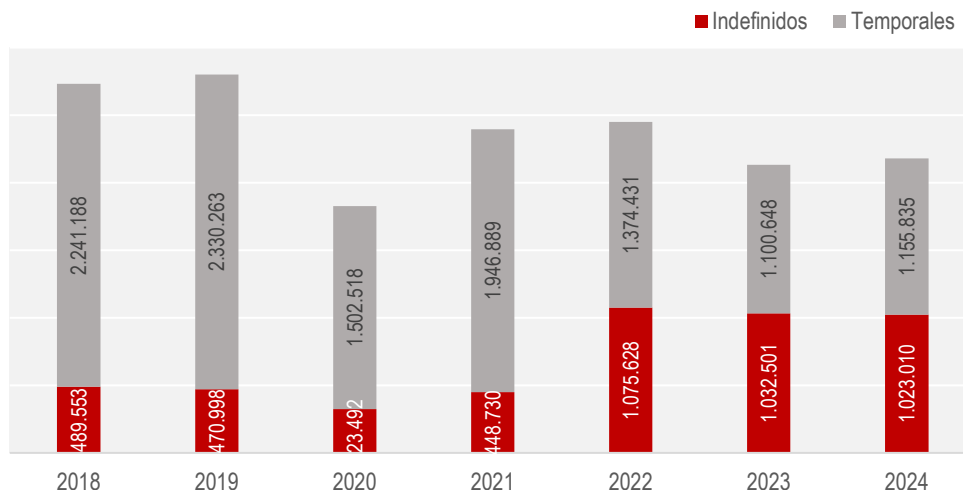
Contrataciones

En análisis de las contrataciones en la Comunidad de Madrid en los últimos años pone de manifiesto una tendencia descendente. A pesar de la recuperación registrada en 2021 tras la crisis por COVID-19, los niveles de contratación no han alcanzado en los años posteriores los que se alcanzaban previamente a 2020.

La contratación de carácter indefinido ha experimentado un notable aumento a partir de 2022, debido a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 32/2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. A pesar de que se observa una tendencia hacia un

equilibrio entre ambas modalidades de contratos, en el mercado de trabajo regional aún siguen predominando las contrataciones temporales.

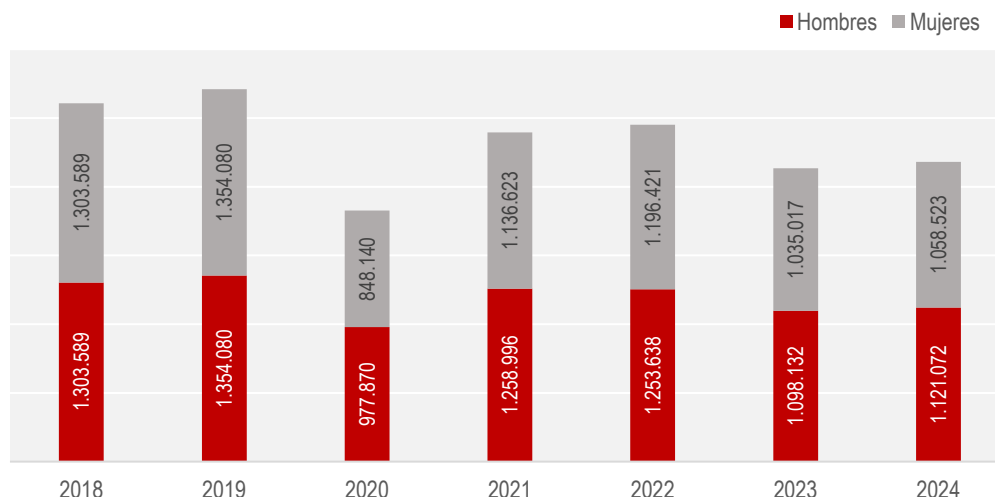
Gráfico 6. Evolución anual de los contratos en la Comunidad de Madrid, por modalidad, 2018-2024



Fuente: DG Servicio Público de Empleo. Estadísticas Mercado de Trabajo.

El número de contratos realizados a hombres supera al de mujeres, pero la diferencia se ha ido reduciendo notablemente desde 2020 en adelante, observándose una tendencia hacia el equilibrio entre géneros en las contrataciones que ya se registraba en años anteriores.

Gráfico 7. Evolución anual de los contratos en la Comunidad de Madrid, por sexo, 2018-2024

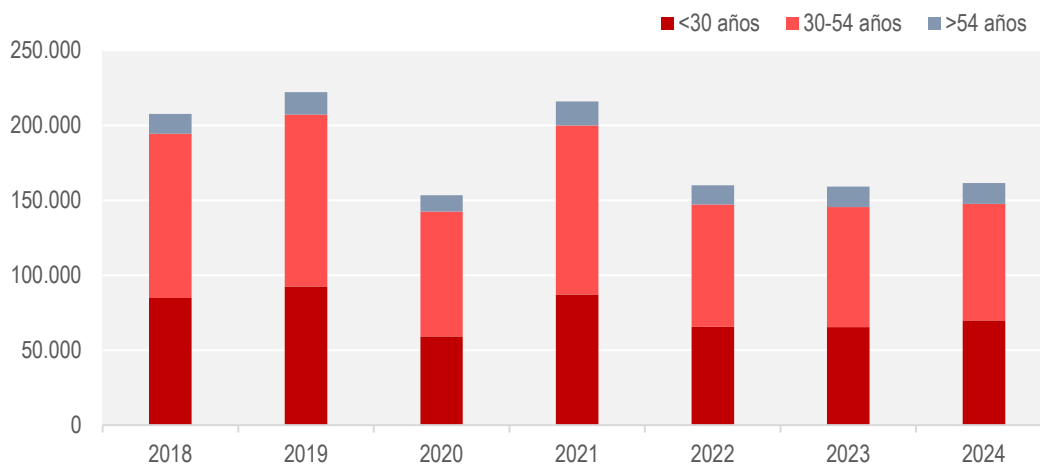


Fuente: DG Servicio Público de Empleo. Estadísticas Mercado de Trabajo.

Los datos de los contratos realizados en la Comunidad de Madrid en los últimos 7 años por grandes tramos de edad ponen de manifiesto su concentración en personas menores de 54 años. El tramo de edad que concentra la mayor parte de las contrataciones es el de personas comprendidas entre los 30 y los 54 años de edad.

Se observa una tendencia descendente en la contratación de personas jóvenes menores de 30 años, resultado de una combinación de factores como pueden ser las tendencias demográficas, las menores tasas de actividad en este segmento de población o el desajuste entre la formación y los requerimientos del mercado laboral, entre otros.

Gráfico 8. Evolución de los contratos en la Comunidad de Madrid, por tramos de edad, 2018-2024



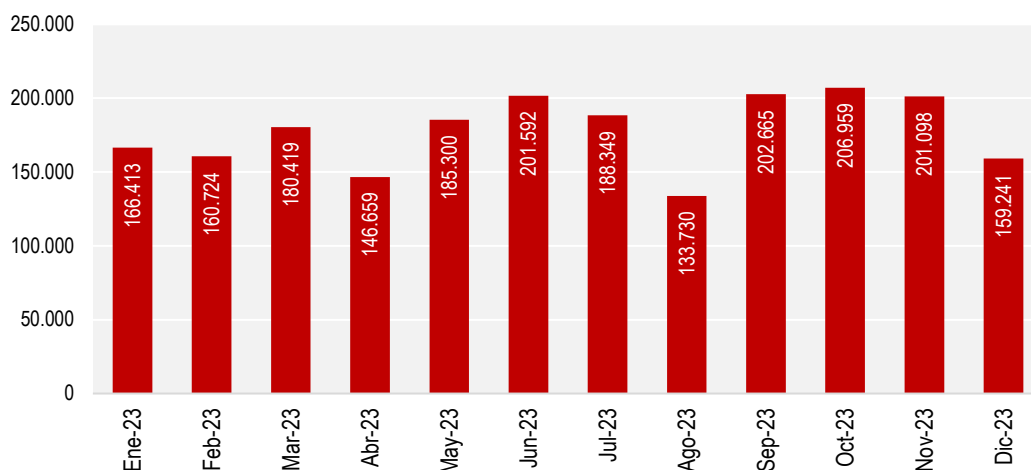
Nota: se muestran los datos del mes de diciembre de cada año

Fuente: DG Servicio Público de Empleo. Estadísticas Mercado de Trabajo.

Si se centra la atención en las contrataciones del año 2023 por coincidir con el ámbito temporal del presente estudio, se observa la predominancia de contratos temporales (al igual que el resto de anualidades analizadas previamente) y la importancia de las contrataciones realizadas por empresas medianas y grandes.

La mayoría de los 2,1 millones de contratos realizados en el año 2023 fueron **contratos temporales** (51,6%) realizados por **empresas de 50 o más trabajadores** (53,7%), con especial relevancia de las contrataciones realizadas en los meses de junio, septiembre, octubre y noviembre (más de un tercio de los contratos de todo el año).

Gráfico 9. Distribución por meses de los contratos en la Comunidad de Madrid, 2023



Fuente: DG Servicio Público de Empleo. Estadísticas Mercado de Trabajo.

Por edades, destaca el peso de las contrataciones a **personas jóvenes** (menores de 30 años), que en 2023 supusieron el 40,7% del total de contratos suscritos (867.903 contratos) y que son uno de los colectivos cuya contratación es incentivable en el marco del Programa para el Fomento de la contratación en el ámbito de la Comunidad de Madrid.

Estas contrataciones de jóvenes se concentraron en el sector servicios, con un 91,8% de los contratos realizados a personas jóvenes, con un peso ligeramente superior de las contrataciones temporales (51,3%). La mayor parte de jóvenes contratados en 2023 tenían estudios secundarios (50,7%) o primarios (24,7%).

Los contratos formativos a jóvenes tuvieron una escasa relevancia sobre el total de contratos formalizados en este segmento de población. Solo un 1,3% fueron contratos de ese tipo.

La contratación de **personas mayores de 44 años**, otro de los colectivos cuya contratación es subvencionable en el marco del Programa, supuso una cuarta parte del total de contratos realizados en el año 2023 (25,2%). Los datos registrados también ponen de manifiesto la tasa de temporalidad superior a la media que afecta a este colectivo de personas (54,7% de las contrataciones fueron temporales). Los contratos en este segmento de edad se concentraron mayoritariamente en el sector servicios (85,7%).

Los contratos a **personas con discapacidad**, también consideradas subvencionables en el Programa, ascendieron a un total de 15.665, lo que supone un 0,7% de los que se realizaron en 2023. En su gran mayoría fueron contratadas personas con estudios primarios o secundarios de educación general (84,3%), en el sector servicios (94,7%).

Los contratos temporales, como se ha apuntado previamente, predominan en este colectivo (60,0%), por encima de la media general. También destaca el hecho de que en su gran mayoría las contrataciones se concentran en el empleo protegido. Un 76,5% de los contratos de personas con discapacidad registrados en 2024 fueron suscritos con Centros Especiales de Empleo, lo que resulta indicativo del escaso nivel de inserción de este colectivo en el mercado ordinario de trabajo y pone de manifiesto una dificultad estructural que afecta a estas personas, cuya inclusión real y desarrollo profesional se ven notablemente limitados.

No se dispone de datos específicos de las contrataciones segmentados por variables relativas a condiciones o características personales que definen a otros colectivos a los que se dirige el Programa, como pueden ser personas víctimas de violencia de género, víctimas de terrorismo, personas en situación o riesgo de exclusión social o personas desempleadas de larga duración.

1.3. EL PROGRAMA PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA COMUNIDAD DE MADRID

El Programa para el Fomento de la Contratación de la Comunidad de Madrid se enmarca en la Estrategia Madrid por el Empleo 2021-2023, instrumento de planificación que ha marcado el desarrollo de las políticas de empleo en la Comunidad de Madrid en dicho periodo. Los incentivos a la contratación se contemplan como una de las medidas de la Estrategia, en su eje I “Actuaciones para promover el empleo sostenible” y en la línea I.2 “Fomento de la contratación indefinida y a tiempo completo”.







Se trata de una medida que se ha venido aplicando a nivel regional en periodos anteriores al de vigencia de la mencionada Estrategia, y cuyas características han ido evolucionando a lo largo del tiempo para adaptarse a las circunstancias del mercado de trabajo, a los cambios en la normativa laboral y a los resultados de procesos de evaluación a los que se ha sometido a estas ayudas.

También los incentivos previstos en la Estrategia Madrid por el Empleo 2021-2023 han sido objeto de ajustes desde su concepción inicial contemplada en la Estrategia. Hasta el año 2022 se habían venido desarrollando un amplio conjunto de programas de incentivos a la contratación, que se estructuraron en un programa propio que integraba y sistematizaba el contenido de los múltiples programas previos, teniendo en cuenta la realidad territorial del desempleo y las características de las personas desempleadas de la región.

Dicho Programa se estableció mediante el Acuerdo de 28 de diciembre de 2022, del Consejo de Gobierno, que aprueba las normas reguladoras y establece el procedimiento de concesión directa de subvenciones del Programa para el Fomento de la Contratación en el ámbito de la Comunidad de Madrid.

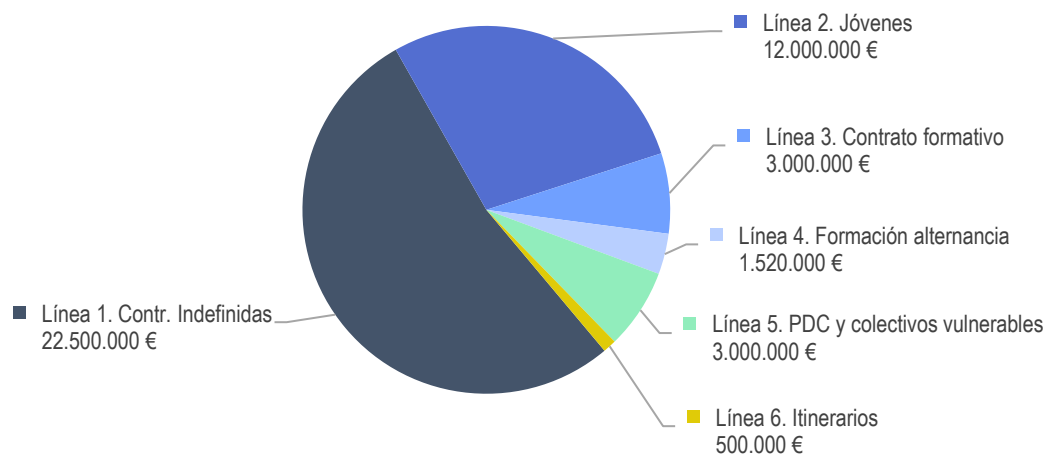
Estos incentivos consisten en la **concesión directa de subvenciones a empresas, personas autónomas y entidades privadas sin ánimo de lucro para incentivar la contratación de personas de colectivos específicos** con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo.

En el año 2023, objeto del presente estudio, el Programa ha estado integrado por **6 líneas de subvenciones** y ha tenido un crédito presupuestario total de **42,52 millones de euros**:

-  Línea 1: Incentivos a la contratación indefinida de personas desempleadas de especial atención.
-  Línea 2: Contratación estable de personas jóvenes.
-  Línea 3: Impulso al contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada de personas jóvenes.
-  Línea 4: Impulso al contrato de formación en alternancia para personas jóvenes.
-  Línea 5: Incentivos para el fomento de la contratación de personas con discapacidad y otros colectivos especialmente vulnerables.
-  Línea 6: Incentivos por contratación de personas participantes en itinerarios de inserción⁵.

⁵ En esta línea las ayudas se conceden a empresas de inserción o entidades sin ánimo de lucro por lograr la inserción en el mercado ordinario. Dado que los beneficiarios no son quienes realizan las contrataciones ni emplean a las personas destinatarias del Programa que se analiza en este estudio, esta línea queda fuera del ámbito del estudio.

Gráfico 10. Distribución del crédito presupuestario disponible por líneas del Programa (euros)



Fuente: DG Servicio Público de Empleo.

Las subvenciones tienen como finalidad **mejorar la empleabilidad y facilitar la incorporación al mercado ordinario de trabajo** de personas desempleadas pertenecientes a colectivos que requieren una especial atención o alta protección, así como de las personas con discapacidad y aquellas otras que se encuentran en una especial situación de vulnerabilidad.

Tabla 2. Colectivos destinatarios de las ayudas, por línea del Programa

Línea	Colectivos destinatarios
Línea 1: Incentivos a la contratación indefinida de personas desempleadas de especial atención	<ul style="list-style-type: none"> Mayores de 30 desempleados de larga duración Mayores de 30 retornados del extranjero a la Comunidad de Madrid De edad entre los 45 y 54 años, ambos inclusive Mayores de 30 desempleados de muy larga duración Mayores de 45 desempleados de larga duración Mayores de 55 años Desempleados contratados en municipios rurales < 5.000 habitantes
Línea 2: Contratación estable de personas jóvenes	Menores de 30 inscritos en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ) y en Oficinas de Empleo (OE) de Madrid
Línea 3: Impulso al contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada de personas jóvenes	Menores de 30 inscritos en fichero del SNGJ y en OE de Madrid
Línea 4: Impulso al contrato de formación en alternancia para personas jóvenes	Menores de 30 inscritos en fichero del SNGJ y en OE de Madrid.
Línea 5: Incentivos para el fomento de la contratación de personas con discapacidad y otros colectivos especialmente vulnerables	<ul style="list-style-type: none"> Personas con discapacidad (PCD) igual o superior al 33% PCD con mayores dificultades de acceso al trabajo PCD procedentes de enclave laboral Mujeres víctimas violencia de género, personas víctimas de trata de seres humanos y víctimas del terrorismo Personas en situación o riesgo de exclusión social PCD procedentes de un enclave laboral que presentan mayores dificultades para el acceso al trabajo Personas con capacidad intelectual límite

Fuente: normas reguladoras del Programa para el fomento de la contratación en el ámbito de la Comunidad de Madrid.

La normativa que regula el Programa establece una serie de **requisitos** que deben cumplir tanto las entidades que solicitan la subvención como las personas para cuya contratación se solicita la subvención, así como los contratos que se les realizan.

Estos requisitos son diferentes para cada línea del Programa, pero se establecen algunos generales como, por ejemplo, los que deben cumplir las **contrataciones** para ser subvencionables:

- El centro de trabajo en el que preste sus servicios la persona contratada deberá estar ubicado en la Comunidad de Madrid.
- Las contrataciones deberán formalizarse por escrito en el modelo de contrato establecido por el Servicio Público de Empleo Estatal y la persona contratada deberá haber sido dado de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.
- El alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social y el inicio de la relación laboral deben ser previos a la presentación de la solicitud (máximo 1 mes antes de la presentación de la solicitud).

Con respecto a los **beneficiarios**, las líneas de subvenciones del Programa se dirigen con carácter general a personas autónomas, empresas y entidades de carácter privado que no tengan ánimo de lucro. Se establece un conjunto de requisitos que deben cumplir los solicitantes para poder recibir las ayudas, algunos de ellos comunes para todas las líneas del Programa:

- Tener domicilio social y fiscal en territorio español.
- Cumplir con sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, y estar al corriente de pago de las cuotas a la mutualidad profesional (profesionales colegiados).
- No tener deudas en período ejecutivo de pago con la Comunidad de Madrid, salvo que las mismas estuvieran debidamente garantizadas.
- Haber realizado el plan de prevención de riesgos laborales de acuerdo a lo establecido en la normativa reguladora.
- No podrán obtener la condición de beneficiario las entidades en quienes concurra alguna de las circunstancias previstas en la normativa de subvenciones Ley 38/2003.

Así mismo, para las empresas beneficiarias de las subvenciones se establecen unas **obligaciones** en cuanto al **mantenimiento del empleo** creado para no perder el derecho a la subvención. Dependiendo de la línea de ayuda, debe mantenerse la relación laboral por un tiempo mínimo que oscila entre los 6 y los 12 meses. Se contempla la posibilidad de sustituir hasta en dos ocasiones a las personas cuya contratación ha sido subvencionada en el caso de que se extinga la relación laboral antes de que finalice el período, con una serie de condiciones, y únicamente en las líneas 1, 2 y 5.

Las **cuantías de las ayudas** (un importe fijo por contrato subvencionado) también varían en función de las líneas del Programa, oscilan entre los 2.000 y los 9.500 euros por persona contratada a tiempo completo, con incrementos adicionales en los casos en que se contraten mujeres, personas transexuales o, según las líneas, sean primeras contrataciones por parte de personas autónomas.

Con respecto al **procedimiento** para la concesión de las ayudas, es responsabilidad de la Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, y consta de 3 grandes fases: (i) solicitud, (ii) instrucción y resolución y (iii) justificación y pago.

i. Solicitud

La **solicitud** de ayuda debe presentarse por parte de la empresa, persona autónoma o entidad sin ánimo de lucro en el plazo de un mes desde la fecha de alta de la persona contratada en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, para todas las líneas del Programa.

La tramitación de la solicitud se realiza exclusivamente a través del portal de Administración Digital de la Comunidad de Madrid, para lo que es necesario disponer de sistemas de firma electrónica reconocidos por esta:

1. Acceso al espacio de tramitación, mediante un enlace directo disponible en la página donde se aloja la información pública sobre el Programa y cada una de sus líneas⁶.
2. Descarga y cumplimentación de la documentación a aportar.
3. Cumplimentar el formulario en línea de solicitud.
4. Enviar la solicitud al registro, adjuntando los documentos anexos.

Puede ser realizada por la entidad o persona interesada, por una persona o entidad representante, o por un tercero autorizado para la presentación de la solicitud.

Si alguna de las personas contratadas por las que se solicita la subvención causara baja tras la presentación de la solicitud y antes de la resolución de concesión, el solicitante decaerá en su derecho a la subvención para esa persona, continuando la tramitación para el resto de las personas contratadas, si las hubiera.

ii. Instrucción y resolución

Una vez registrada la solicitud de ayuda, comienza el proceso de **instrucción**, para el que la unidad tramitadora dispone de un plazo máximo de 4 meses para la resolución.

La concesión se realiza mediante es por orden riguroso de incoación de las solicitudes válidamente presentadas, en función de la fecha y hora de presentación en el Registro electrónico de la Comunidad de Madrid. La subvención se concede a las solicitudes que cumplan los requisitos establecidos y se encuentren dentro de los límites del crédito presupuestario disponible.

En los casos en que la solicitud o la documentación adjunta no reúne los requisitos establecidos en la normativa, los solicitantes disponen de un plazo de 10 días hábiles para subsanar la falta de documentación o fallos en esta, contados a partir de la notificación por parte de la unidad de tramitación. Si pasado ese plazo no se presentara la documentación, se considera un desistimiento de la solicitud.

La Dirección General del Servicio Público de Empleo formula las propuestas de resolución y las eleva a la persona titular de la Consejería Economía, Hacienda y Empleo, quien resuelve la concesión o denegación de la subvención.

Todas las comunicaciones (requerimientos, orden de concesión o de denegación de la subvención, etc.) se notifican a los solicitantes de forma individual y por medios electrónicos a través del Sistema de Notificaciones Electrónicas de la Comunidad de Madrid, en el que debe disponerse de una dirección electrónica habilitada.

Los solicitantes pueden consultar la situación de sus expedientes en la sede electrónica, siendo posible aportar documentación en respuesta a requerimientos de la unidad tramitadora, así como enviar comunicaciones referidas a la solicitud y consultar el estado de la tramitación.

iii. Justificación y pago

El **pago de las ayudas** se realiza tras la notificación de resolución de concesión de la subvención, una vez que el beneficiario presenta a través de la sede electrónica la documentación requerida para el pago y se comprueba el cumplimiento de las condiciones.

⁶ <https://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/ayudas-e-incentivos-empleo>

A la finalización del plazo exigido de mantenimiento del empleo, la unidad tramitadora comprueba que los contratos subvencionados están vigentes y que se mantiene el alta de las personas contratadas en la Seguridad Social.

En caso de que, una vez realizado el pago, el beneficiario incumpla algunas de las obligaciones, este deberá reintegrar la subvención de forma total o parcial, en función de las causas del incumplimiento, definidas en el artículo 26 de las bases reguladoras. Si el incumplimiento se produce antes de haber recibido el pago de la subvención, se pierde el derecho al cobro.

A continuación, se presentan en un formato de ficha las principales características y requisitos establecidos para cada línea del Programa.

Línea 1. Incentivos a la contratación indefinida de personas desempleadas de especial atención

Modalidad contractual	Contratación indefinida inicial.		
Colectivos destinatarios	Personas desempleadas de especial atención.		
Requisitos personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Ser personas desempleadas inscritas como demandantes de empleo en las oficinas de empleo de la Comunidad de Madrid el día inmediatamente anterior a su contratación (no exigible a las personas retornadas del extranjero a la Comunidad de Madrid). Cumplir con los requisitos de edad y demás condiciones establecidas para cada colectivo subvencionable en el momento de la formalización de la contratación. 		
Importes de la ayuda (jornada completa)	Entre 5.500 y 7.500 euros, con un incremento si es mujer o trans (+500 euros) o 1ª contratación autónomos (+2.000 euros).		
Opción de sustitución	Sí.	Obligaciones para la entidad contratante	Mantenimiento de la contratación por un período mínimo de 12 meses.

Línea 2. Contratación estable de personas jóvenes

Modalidad contractual	Contratación indefinida inicial.		
Colectivos destinatarios	Menores de 30 inscritos en fichero del SNGJ y en OE de Madrid.		
Requisitos personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Ser menor de 30 años cuando se formaliza el contrato y estar inscritas en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil en situación de beneficiarias el día anterior a su contratación y estar inscritas en alguna de las oficinas de empleo de la Comunidad de Madrid como desempleadas demandantes de empleo el día anterior a su contratación. 		
Importes de la ayuda (jornada completa)	5.500 euros, con incremento si es mujer o trans (+500 euros) o 1ª contratación autónomos (+2.000 euros).		
Opción de sustitución	Sí.	Obligaciones para la entidad contratante	Mantenimiento de la contratación por un período mínimo de 12 meses.

Línea 3. Impulso al contrato formativo para la obtención de la práctica profesional de personas jóvenes

Modalidad contractual	Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.		
Colectivos destinatarios	Menores de 30 inscritos en fichero del SNGJ y en OE de Madrid.		
Requisitos personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Ser menor de 30 años cuando se formaliza el contrato y estar inscritas en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil en situación de beneficiarias el día anterior a su contratación y estar inscritas en alguna de las oficinas de empleo de la Comunidad de Madrid como desempleadas demandantes de empleo el día anterior a su contratación. Cuando se formalice el contrato, tener un título universitario, de grado medio o superior, especialista, máster profesional, un certificado del sistema de formación profesional o un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas. 		
Importes de la ayuda (jornada completa)	4.500 euros, con incremento si es mujer o trans (+500 euros).		
Opción de sustitución	No.	Obligaciones para la entidad contratante	Mantenimiento de la contratación por un período mínimo de 6 meses.

Línea 4. Impulso al contrato de formación en alternancia para personas jóvenes

Modalidad contractual	Contrato de formación en alternancia.		
Colectivos destinatarios	Menores de 30 inscritos en fichero del SNGJ y en OE de Madrid.		
Requisitos personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Ser menor de 30 años cuando se formaliza el contrato y estar inscritas en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil en situación de beneficiarias el día anterior a su contratación y estar inscritas en alguna de las oficinas de empleo de la Comunidad de Madrid como desempleadas demandantes de empleo el día anterior a su contratación. Carecer de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional. 		
Importes de la ayuda (jornada completa)	5.500 euros con incremento si es mujer o trans (+500 euros).		
Opción de sustitución	No.	Obligaciones para la entidad contratante	Mantenimiento de la contratación por un período mínimo de 12 meses.

Línea 5. Incentivos para el fomento de la contratación de personas con discapacidad y otros colectivos especialmente vulnerables

Modalidad contractual	<ul style="list-style-type: none"> Contratación indefinida inicial. Transformación en indefinido de un contrato temporal (solo personas con discapacidad). 		
Colectivos destinatarios	<ul style="list-style-type: none"> Personas con discapacidad (PCD). Mujeres víctimas violencia de género, personas víctimas de trata de seres humanos y víctimas del terrorismo. Personas en situación o riesgo de exclusión social. 		
Requisitos personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Ser personas desempleadas inscritas como demandantes de empleo en las oficinas de empleo de la Comunidad de Madrid el día inmediatamente anterior a su contratación. Requisito no exigible a personas en determinadas situaciones. 		
Importes de la ayuda (jornada completa)	Entre 2.000 y 9.500 euros, con incremento si es mujer o trans (+500 euros), excepto personas con capacidad intelectual límite, o 1ª contratación autónomos (+2.000 euros), excepto PCD procedentes de enclave laboral o personas con capacidad intelectual límite.		
Opción de sustitución	Sí.	Obligaciones para la entidad contratante	Mantenimiento de la contratación por un período mínimo de 12 meses.

2. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

2.1. OBJETIVOS Y ENFOQUE DEL ESTUDIO

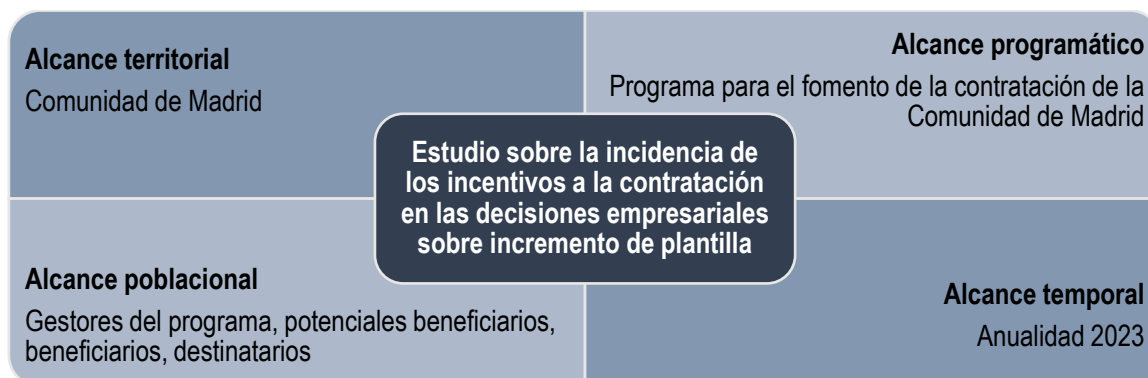
El objetivo general de este estudio responde a las necesidades definidas por la DGSPECM en el Pliego de Prescripciones Técnicas (PPT) que ha regido la contratación del servicio. Así, el estudio ha tenido por objetivo analizar los factores que pueden motivar o desmotivar a las empresas respecto a la decisión de acogerse a los incentivos a la contratación de la Comunidad de Madrid, en orden a mejorar la eficacia y eficiencia de los recursos públicos.

Partiendo de este objetivo general, el estudio ha analizado:

- Los factores que influyen en la decisión de los potenciales beneficiarios acerca de solicitar los incentivos a la contratación.
- La incidencia que los incentivos tienen en las decisiones sobre contratación y mantenimiento del empleo.

El ámbito territorial del estudio es la Comunidad de Madrid, considerándose las organizaciones que tienen establecimientos en municipios de la región. El ámbito programático lo constituyen las líneas 1, 2, 3, 4 y 5 del Programa para el fomento de la contratación de la Comunidad de Madrid. El ámbito temporal establecido, por su parte, corresponde a la anualidad 2023.

Figura 1. Alcance territorial, programático, poblacional y temporal del estudio



Fuente: elaboración propia.

El estudio ha seguido un enfoque metodológico integral basado en la combinación de técnicas cualitativas y cuantitativas de investigación social, que se detallan en el apartado 2.2.

2.2. HERRAMIENTAS DE GENERACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

La aplicación de un enfoque metodológico mixto ha facilitado la recopilación de información estructurada y la incorporación de perspectivas diversas mediante grupos focales, encuestas y el análisis de fuentes secundarias.

Fuentes de información

La información sobre la que se ha basado este estudio procede de fuentes primarias y de fuentes secundarias. Para la generación de información específica para el estudio se han aplicado 3 técnicas de investigación ampliamente empleadas en procesos de análisis y estudio de políticas públicas: el grupo focal, la encuesta, y la entrevista en profundidad.

Tabla 3. Ficha técnica de las herramientas de generación de información aplicadas en el estudio

Grupos focales			
Grupo	Fecha	Objetivo	Asistentes
Número 1	11/2/25	Identificar factores clave a explorar en el estudio	Representantes del SPE (4 personas) y de asociaciones empresariales (2 personas)
Número 2	25/3/25	Conocer experiencias en profundidad para identificar factores explicativos de los comportamientos en materia de solicitud de incentivos a la contratación	Representantes de gestorías tramitadoras (6 personas) y empresas no beneficiarias (2 personas)
Número 3	25/3/25	Conocer experiencias en profundidad para identificar factores explicativos de los comportamientos en materia de solicitud de incentivos a la contratación	Representantes de gestorías tramitadoras (3) y empresas beneficiarias (5 personas)
Número 4	10/4/25	Conocer experiencias en profundidad para identificar factores explicativos de los comportamientos en materia de solicitud de incentivos a la contratación	Representantes de empresas no beneficiarias (4 personas)
Número 5	12/5/25	Contrastar los resultados del estudio	Representantes del SPE (4 personas) y de organizaciones sindicales (2 personas)

Entrevistas en profundidad	
Método de administración: entrevistas telefónicas	Número de entrevistas realizadas: 3
Perfil de personas entrevistadas: responsables de recursos humanos y gerentes de empresas no solicitantes de incentivos	
Fecha de realización: abril de 2025	

Encuestas	
Universo poblacional: empresas contratantes con establecimientos en la Comunidad de Madrid	
Método de administración: Computer-Assisted Telephone Interviewing (CATI)	
Técnica de muestreo: aleatorio simple con afijación proporcional	
Fechas de realización: del 24 de febrero al 8 de mayo de 2025	
Tamaño de la muestra: 2.600 encuestas	
Error muestral máximo: ±1,9%, para p=q=50 y un 95% de nivel de confianza	

Tabla 4. Distribución de la muestra por segmentos de tamaño y perfil de empresas

Etiquetas de fila	Casos			%		
	Perfil de empresa		Total Casos	Perfil de empresa		Total %
	No solicitante	Solicitante		No solicitante	Solicitante	
Menos de 10 trabajadores	768	666	1.434	54,5%	56,0%	55,2%
De 10 a 49 trabajadores	391	346	737	27,7%	29,1%	28,3%
50 o más trabajadores	251	178	429	17,8%	15,0%	16,5%
Total general	1.410	1.190	2.600	100,0%	100,0%	100,0%

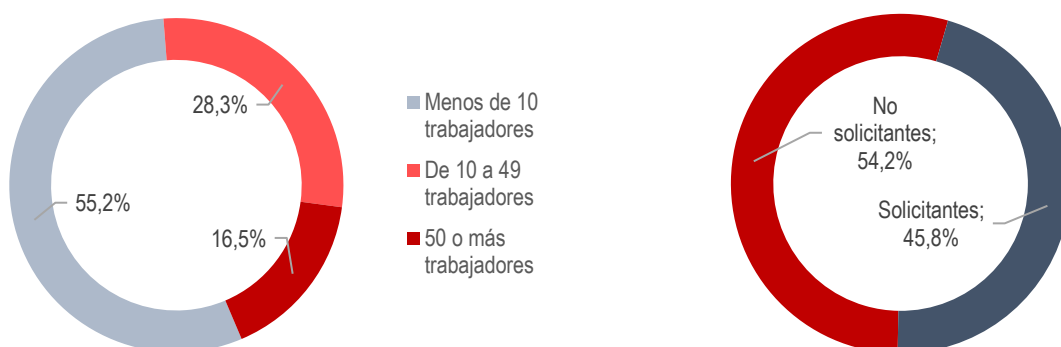


Tabla 5. Errores muestrales máximos por segmentos de tamaño y perfil de empresas

Tamaño de empresa	Muestra	Confianza	Margen error	Perfil de empresa	Muestra	Confianza	Margen error
< 10 trabajadores	1.434	95%	±2,5%	No solicitante	1.410	95%	±2,6%
10 a 49 trabajadores	737	95%	±3,5%	Solicitante	1.190	95%	±2,5%
50 o más trabajadores	429	95%	±4,5%	TOTAL	2.600	95%	±1,9%
TOTAL	2.600	95%	±1,9%				

Fuente: elaboración propia.

Técnicas de análisis de la información

Los datos recopilados se integraron y analizaron, combinando técnicas cualitativas y cuantitativas para obtener una visión completa de todos los aspectos abordados en el estudio. El procesamiento de la información se estructuró en tres niveles:

- Análisis cualitativo de la información recabada en los grupos focales, mediante análisis del discurso.
- Análisis cualitativo de documentación, mediante análisis de narrativas apoyado en técnicas de procesamiento del lenguaje natural (PLN) combinado con supervisión manual.
- Análisis cuantitativo de los datos estructurados provenientes de estadísticas oficiales del mercado de trabajo y demografía empresarial, de los datos registrales de gestión y seguimiento del Programa, y de las encuestas realizadas. Fundamentalmente se ha aplicado un análisis estadístico descriptivo.

2.3. LIMITACIONES METODOLÓGICAS

Durante el desarrollo del estudio se identificaron algunas limitaciones que afectaron la recopilación y el análisis de la información.

Una de las principales restricciones fue la escasa colaboración por parte de las empresas, personas autónomas y entidades contactadas para la realización del estudio. Esto ha sido especialmente destacable entre las empresas no solicitantes de ayudas del Programa, que con frecuencia han manifestado dificultades para reconocer el tema por el que se les preguntaba a través de las encuestas y mostraban desconfianza hacia la encuesta.

La participación en grupos focales de empresas no solicitantes ha requerido también un importante esfuerzo, dado el reducido nivel de colaboración encontrado en este perfil de empresas, lo que se ha solventado con la realización de un grupo focal adicional a los 2 previstos con empresas, en un formato online. Además, se ha reforzado la recogida de información de este perfil de agente con la realización de entrevistas en profundidad.

La dificultad de contactar con las personas que tuvieran capacidad de respuesta a las encuestas ha sido otra de las limitaciones, que ha repercutido en una menor eficiencia en la encuestación por ser muy baja la tasa de respuesta en relación con los contactos telefónicos realizados.

La calidad de los datos de contacto telefónico ha supuesto una barrera para el desarrollo de los trabajos en el tiempo previsto. Con frecuencia los teléfonos de las empresas solicitantes de ayudas en 2023 de los que se ha dispuesto para realizar las encuestas correspondían a empresas asesoras o gestorías que habían sido quienes se encargaron de tramitar la ayuda.

En la mayor parte de los casos, las gestorías contactadas han podido realizar la encuesta porque habían actuado como representantes de una empresa en la tramitación de solicitudes y tenían un conocimiento adecuado para responderla. Pero en otros muchos casos no ha sido posible contactar directamente con la persona responsable de la toma de decisiones en las empresas solicitantes de las ayudas, ya que una misma gestoría constaba como contacto para un elevado número de empresas⁷.

Otro desafío significativo ha sido el trabajo con la información de los expedientes administrativos con estructuración heterogénea. Las bases de datos facilitadas por la DGSPECM presentaban formatos y campos de información heterogéneos, así como datos dispersos, lo que dificultó su procesamiento y análisis. Para superar este obstáculo, la revisión manual se apoyó en la aplicación de herramientas de minería de datos, que ha requerido un esfuerzo considerable.

Cabe señalar también que los resultados del Programa en términos de mantenimiento del empleo de las personas cuyos contratos han sido incentivados se han valorado a partir de lo declarado al respecto por las empresas a través de la encuesta. Esto implica que podría haber algún sesgo, al no tratarse de datos administrativos.

Por último, debe tenerse en consideración que el análisis de la cobertura de las ayudas del Programa presenta limitaciones por el hecho de que la dimensión de la población de potenciales beneficiarios de los incentivos no ha podido ser determinada con exactitud. Lo mismo ocurre a la hora de determinar el número de contratos potencialmente subvencionables, necesaria para cuantificar la cobertura de las contrataciones incentivadas, que se ha realizado de la forma más ajustada posible a partir de la información disponible.

⁷ Al menos 400 teléfonos de contacto correspondían a un centenar de personas o entidades representantes de 1.590 interesados.

3.RESULTADOS DEL ESTUDIO

En ese apartado se presentan los resultados del estudio realizado, estructurados conforme a los principales criterios de análisis que han sido aplicados:

- Implementación del Programa.
- Cobertura del Programa.
- Pertinencia y coherencia del Programa.
- Satisfacción de las empresas solicitantes con el Programa.

3.1. IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA

El Programa ha contado con un crédito presupuestario asignado total de 42,52 millones de euros, incluyendo los presupuestos inicialmente asignados y las ampliaciones de crédito en algunos de los casos (líneas 1, 2 y 4), distribuido entre las 6 líneas según se recoge en la tabla a continuación.

El presupuesto destinado al fomento de las contrataciones mediante subvenciones directas de las que se benefician quienes incorporan a las personas trabajadoras a su plantilla, y que son objeto de este estudio (líneas 1, 2, 3, 4 y 5), ascendió a los 42,02 millones de euros.

Tabla 6. Crédito presupuestario del Programa para el fomento de la contratación, 2023 (euros)

Línea	Presupuesto autorizado inicial	Ampliación de crédito	Presupuesto autorizado final
Línea 1: Incentivos a la contratación indefinida de personas desempleadas de especial atención	14.500.000,00 €	8.000.000,00 €	22.500.000,00 €
Línea 2: Contratación estable de personas jóvenes	8.000.000,00 €	4.000.000,00 €	12.000.000,00 €
Línea 3: Impulso al contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada de personas jóvenes	3.000.000,00 €		3.000.000,00 €
Línea 4: Impulso al contrato de formación en alternancia para personas jóvenes	1.000.000,00 €	520.000,00 €	1.520.000,00 €
Línea 5: Incentivos para el fomento de la contratación de personas con discapacidad y otros colectivos especialmente vulnerables	3.000.000,00 €		3.000.000,00 €
Línea 6: Incentivos por contratación de personas participantes en itinerarios de inserción	500.000,00 €		500.000,00 €
TOTAL PROGRAMA	30.000.000 €	12.520.000 €	42.520.000 €

Fuente: DG Servicio Público de Empleo.

En todas las líneas los importes de subvención solicitados han superado el crédito presupuestario autorizado; la demanda de ayudas ha superado los recursos de que disponía el Programa.

De acuerdo con los datos referidos a la anualidad 2023, se recibieron solicitudes de ayudas para la contratación por un importe superior al presupuesto disponible. Las solicitudes de ayuda alcanzaron un total de 59,37 millones euros en las líneas 1 a 5, lo que está un 41,3% por encima del presupuesto consignado para estas líneas.

La tasa de absorción del presupuesto ha sido desigual entre las distintas líneas que componen el Programa.

Si se consideran los importes de subvención propuestos como resultado de las resoluciones de concesión, se observa que la tasa de absorción del presupuesto ha sido desigual entre las distintas líneas que lo componen, registrándose desviaciones en la ejecución financiera en todas las líneas.

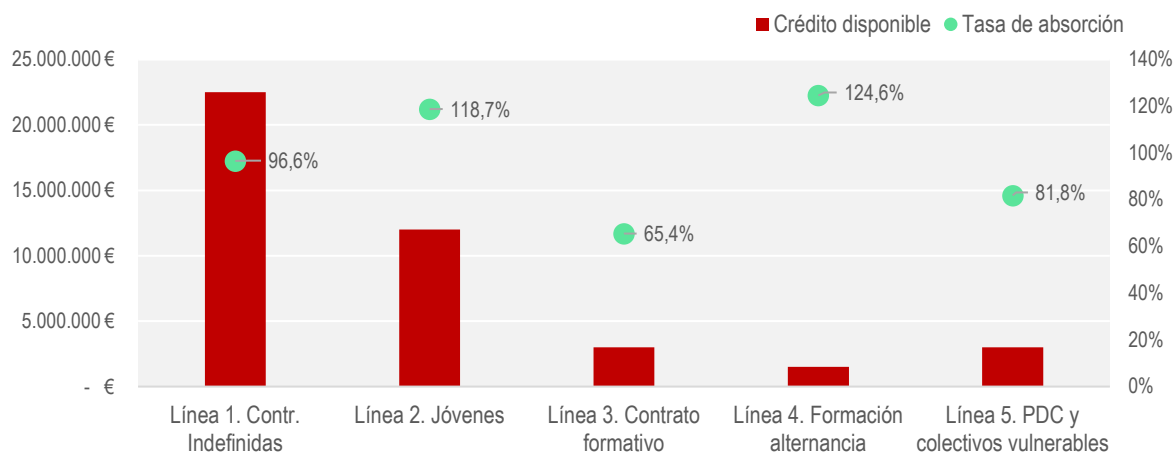
Tabla 7. Ejecución presupuestaria de las líneas 1 a 5 del Programa para el Fomento de la Contratación, 2023

Línea	Crédito presupuestario disponible (A)	Importe subvención solicitado (B)	Importe subvención propuesto (C)	Tasa de absorción (C/A)
Línea 1: Contratación indefinida personas desempleadas de especial atención	22.500.000 €	27.751.837 €	21.738.604 €	96,6%
Línea 2: Contratación estable de personas jóvenes	12.000.000 €	21.848.309 €	14.245.260 €	118,7%
Línea 3: Contrato formativo para la práctica profesional de personas jóvenes	3.000.000 €	3.043.088 €	1.961.913 €	65,4%
Línea 4: Contrato de formación en alternancia para personas jóvenes	1.520.000 €	2.688.505 €	1.894.197 €	124,6%
Línea 5: Contratación de personas con discapacidad y otros colectivos vulnerables	3.000.000 €	4.041.373 €	2.454.877 €	81,8%
TOTAL PROGRAMA	42.020.000 €	59.373.111 €	42.294.850 €	99,5%

Fuente: elaboración propia; datos de la DG Servicio Público de Empleo.

La absorción presupuestaria supera el 100% de los recursos disponibles en el caso de las ayudas para la contratación indefinida de personas jóvenes (línea 2) y para el impulso del contrato de formación en alternancia (línea 4). Lo contrario ocurre en el resto de líneas, donde, a pesar de la alta demanda, los importes propuestos a subvencionar no alcanzan lo consignado.

Gráfico 11. Tasa de absorción presupuestaria de las líneas 1 a 5 del Programa para el Fomento de la Contratación, 2023



Fuente: elaboración propia; datos de la DG Servicio Público de Empleo.

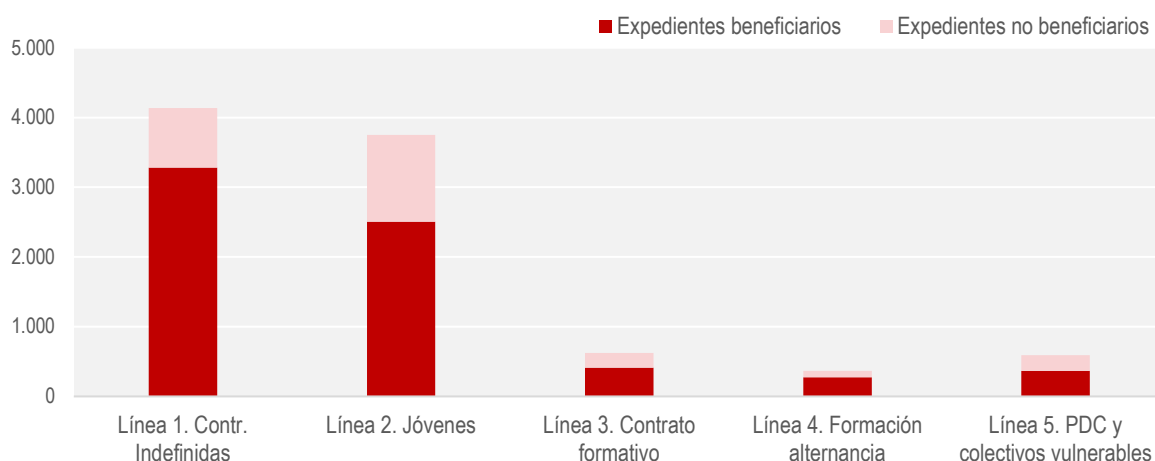
A este respecto, es preciso tener en cuenta que este análisis constituye una aproximación a la ejecución financiera definitiva. Esto se debe a que para realizarlo se ha utilizado la información facilitada por la DG Servicio Público de

Empleo, que incluye los importes concedidos acumulados, pero no recoge los importes que hayan podido ser reintegrados por los beneficiarios en casos de incumplimientos de las condiciones y requisitos establecidos.

Las mayores tasas de resoluciones desfavorables explican los casos de las líneas que presentan una menor absorción presupuestaria. En la línea 5 de ayudas para la contratación de personas con discapacidad y colectivos vulnerables, 1 de cada 4 solicitudes tuvieron una resolución desfavorable (25,6%), no concediéndose la ayuda para ninguno de los trabajadores solicitados. En el caso de la línea 3 de impulso del contrato formativo para jóvenes, es elevada la proporción de solicitudes con resolución desfavorable (19,6%) o que se consideran desistidas (10,6%).

Con respecto a la ejecución física del Programa, se han gestionado en la anualidad 2023 más de 9.400 expedientes de solicitud de ayuda (9.467), que han sido presentados por cerca de 6.000 potenciales beneficiarios (5.966). Las líneas 1 y 2 han sido las que han concentrado una mayor demanda, representando entre ambas un 83,3% de las solicitudes de subvención recibidas.

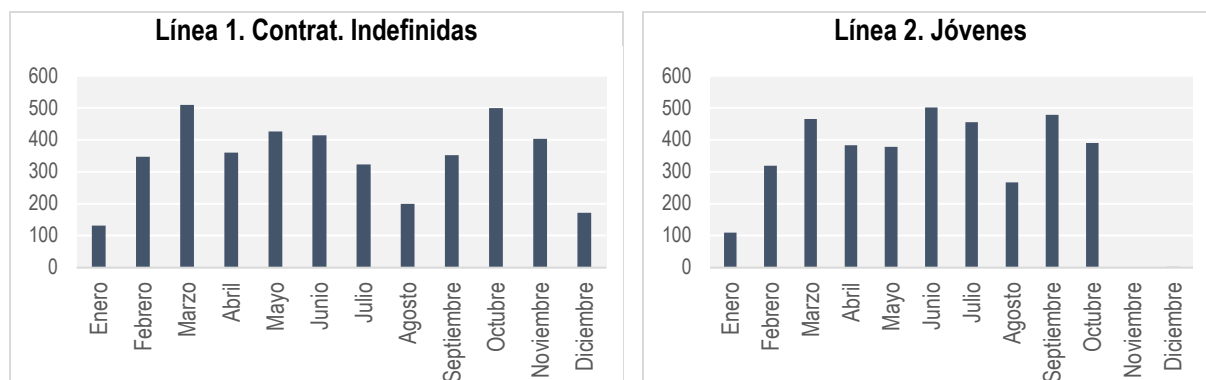
Gráfico 12. Solicitudes de ayuda recibidas en las líneas 1 a 5 del Programa para el Fomento de la Contratación, 2023

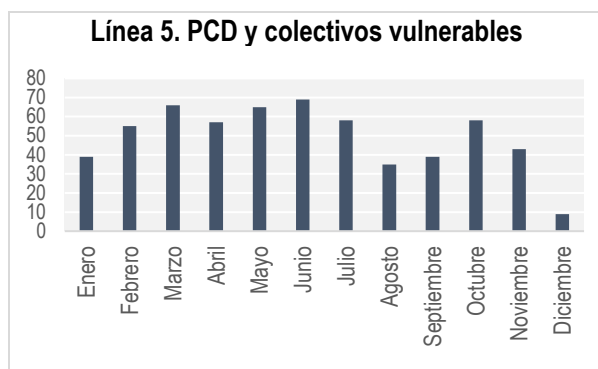
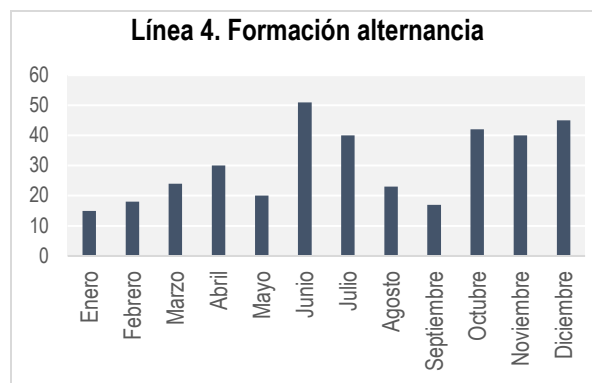
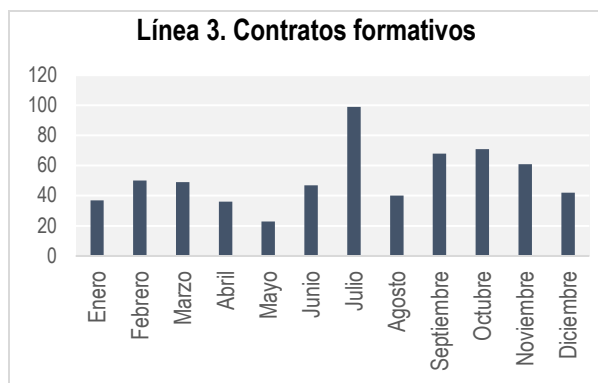


Fuente: elaboración propia; datos de la DG Servicio Público de Empleo.

Las solicitudes de ayuda registradas se distribuyeron en términos generales a lo largo de todo el año 2023. Únicamente en el caso de la línea 2 finalizaron en el mes de octubre, y se observa un descenso importante de solicitudes en el último mes del año en las líneas 1 y 5.

Gráfico 13. Distribución de las solicitudes recibidas por meses en las líneas 1 a 5 del Programa para el Fomento de la Contratación, 2023





Fuente: elaboración propia; datos de la DG Servicio Público de Empleo.

En 2023 se recibieron solicitudes para subvencionar los costes laborales de un total de 10.384 contratos de trabajo en la Comunidad de Madrid, la mayor parte de ellos contrataciones indefinidas de personas desempleadas de especial atención (línea 1) y de personas jóvenes (línea 2).

Tras las resoluciones de concesión, se han subvencionado un 70,7% de los contratos para los que se solicitaba la ayuda, lo que supone que se hayan incentivado un total de 7.339 contrataciones en el año 2023.

De nuevo se observa que en las líneas 2, 3 y 5 es mayor proporción de contratos no subvencionables (32,5%, 34,7% y 34,8% respectivamente). En la línea 1, sin embargo, se han subvencionado una importante proporción de los contratos para los que se había solicitado ayuda (un 78,4%, siendo un 19,6% no subvencionables).

Al no disponerse de un objetivo en cuanto a número de contratos a subvencionar, no es posible hacer una valoración sobre la eficacia en la implementación del Programa en términos del volumen de contrataciones apoyadas.

Tabla 8. Contratos de trabajo incentivados por las líneas 1 a 5 del Programa para el Fomento de la Contratación, 2023

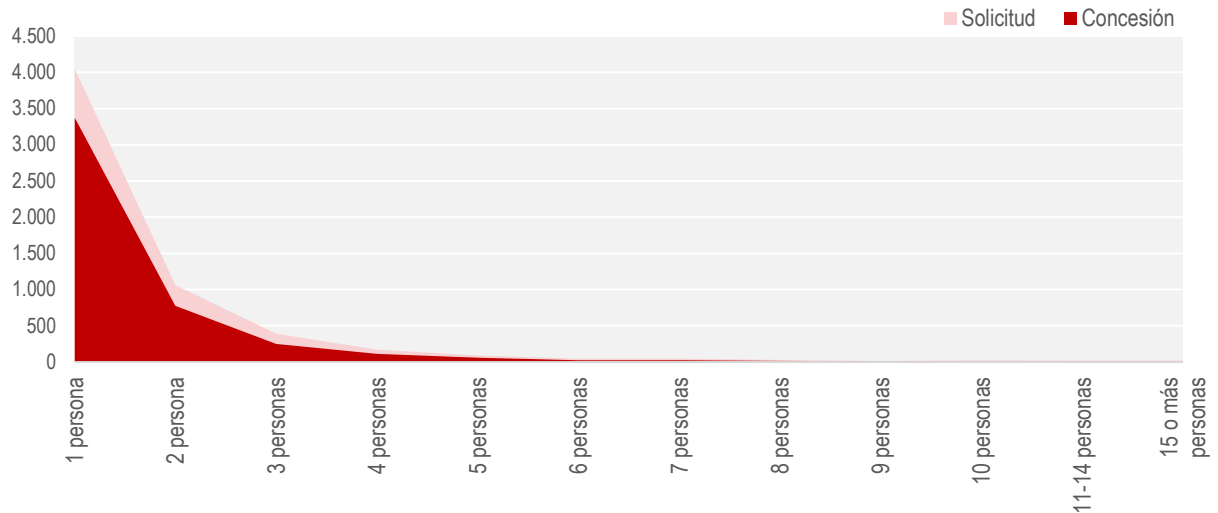
Línea	Contratos solicitados	Contratos incentivados	Contratos no subvencionados
Línea 1: Contratación indefinida personas desempleadas de especial atención	4.398	3.447	861
Línea 2: Contratación estable de personas jóvenes	4.126	2.679	1.339
Línea 3: Contrato formativo para la práctica profesional de personas jóvenes	695	446	241
Línea 4: Contrato de formación en alternancia para personas jóvenes	473	332	138
Línea 5: Contratación de personas con discapacidad y otros colectivos vulnerables	692	435	241
TOTAL PROGRAMA	10.384	7.339	2.820

Fuente: elaboración propia; datos de la DG Servicio Público de Empleo.

La gran mayoría de empresas han solicitado ayuda para subvencionar el coste de 1 o 2 personas trabajadoras (85,7% de las solicitantes de incentivos). También las ayudas se han concedido mayoritariamente para un máximo de 2 personas trabajadoras por empresa (88,8%).

Han sido residuales los casos de empresas que solicitaron y se beneficiaron en 2023 de ayudas para la contratación de más de 10 personas (0,6% de las empresas beneficiarias), en aquellas líneas del Programa que lo permiten (líneas 3, 4 y 5).

Gráfico 14. Distribución de participantes en el Programa por número de personas trabajadoras solicitadas y subvencionadas (interesados)

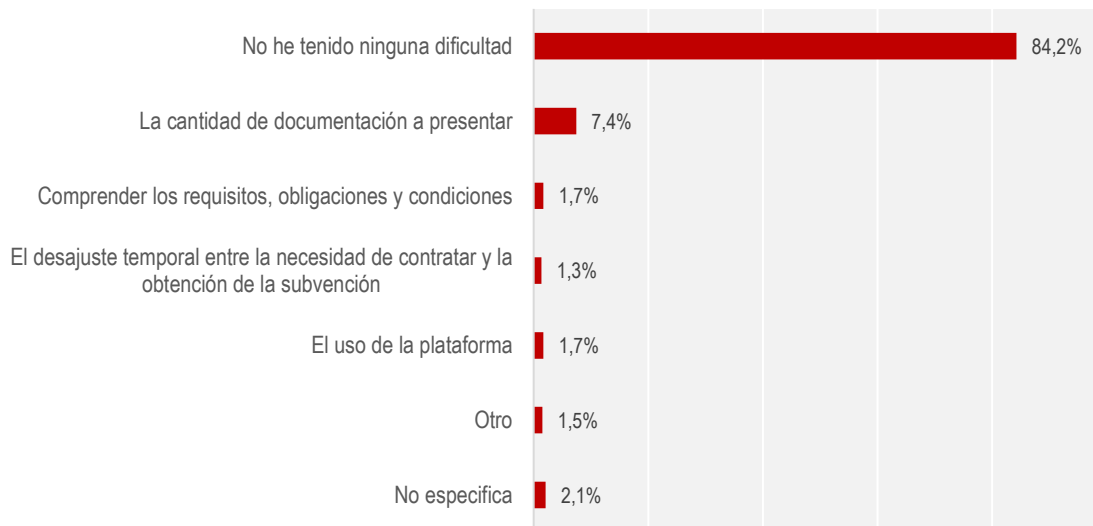


Fuente: elaboración propia; datos de la DG Servicio Público de Empleo.

Algunos obstáculos para el cumplimiento de las condiciones que dan derecho a la obtención de la ayuda han podido dificultar la concesión de un mayor número de subvenciones.

A pesar de dichos obstáculos, es preciso señalar que una importante proporción de empresas solicitantes de las ayudas afirman que no han tenido ninguna dificultad a la hora de solicitarlas, lo que sería indicativo de que su incidencia no ha sido elevada.

Gráfico 15. Principal dificultad percibida a la hora de solicitar la ayuda (% de respuestas)

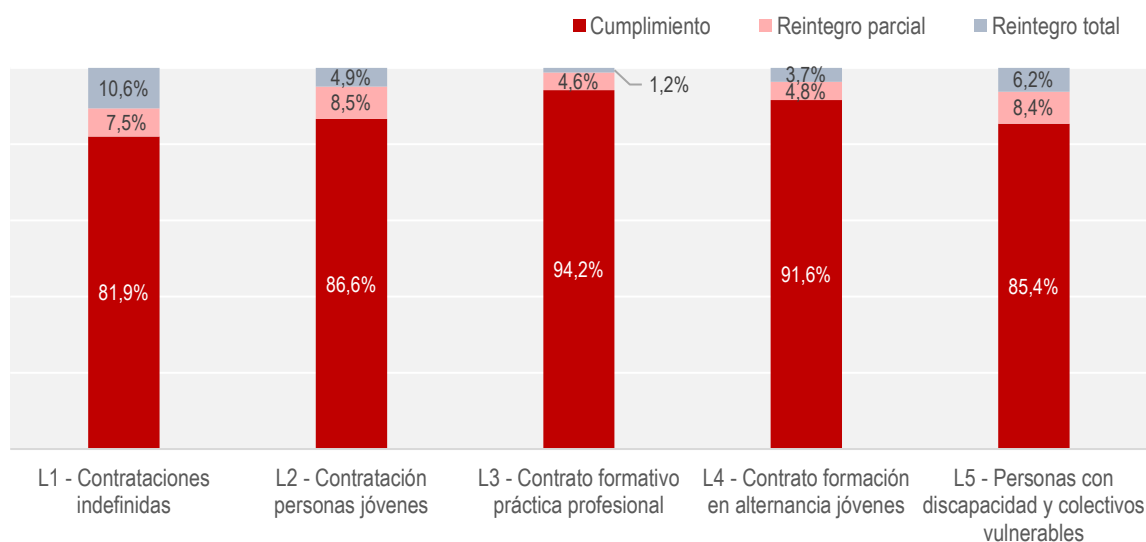


Fuente: encuesta a empresas solicitantes del Programa; Arenal GC (2025).

Según los datos de seguimiento del Programa, en torno a un 15% de las solicitudes no consiguen cumplir de forma satisfactoria todos los requisitos establecidos para el cobro de la subvención, siendo objeto de procesos de reintegro total o parcial de la ayuda.

La incidencia de estos reintegros es superior en la línea 1 de contrataciones indefinidas (afectando al 18,1% de solicitudes) y en la línea 5 de contratación de personas con discapacidad y colectivos vulnerables (14,6% de las solicitudes), mientras que en las líneas de contratos formativos (3 y 4) es menor. En el caso de la línea 3, cabe recordar que el requisito de mantenimiento del empleo es inferior al resto de líneas, fijándose en 6 meses.

Gráfico 16. Incidencia de reintegros en las ayudas concedidas, por líneas del Programa (%)



Fuente: elaboración propia; datos de la DG Servicio Público de Empleo.

Con respecto al cumplimiento de las condiciones establecidas para obtener la subvención, se han identificado también obstáculos concretos para cumplirlas, que podrían estar generando ineficiencias al presentarse solicitudes no subvencionables o concederse subvenciones que posteriormente deben reintegrarse por parte de los beneficiarios.

Obstáculos que afectan a la implementación

- El plazo de 1 mes establecido para solicitar la ayuda desde que se realiza la contratación se estima que podría no ser suficiente para que la empresa tenga una mayor certeza de la adaptación al puesto de la persona contratada y mayores perspectivas sobre el mantenimiento del empleo, lo que puede generar tramitaciones innecesarias (de posteriores sustituciones, por ejemplo, o de reintegros cuando no se logra sustituir a la persona).
- Confusión con respecto a la documentación a considerar por la empresa contratante a la hora de comprobar la condición de desempleadas de las personas contratadas, previamente a solicitar a subvención. En ocasiones se toma como referencia el Documento de Alta y Renovación de la Demanda de Empleo, que no acredita la condición de persona desempleada, lo que conlleva que se presenten solicitudes para personas no subvencionables.
- El requisito de inscripción en las oficinas de empleo de la Comunidad de Madrid de la persona cuyo contrato se solicita subvencionar. La opción cada vez más extendida del teletrabajo conlleva que sea frecuente que las empresas quieran incorporar a personas que desarrollan su actividad a distancia, en otras provincias, o que se desplacen al centro de trabajo en la Comunidad de Madrid residiendo en provincias limítrofes.

También se han podido identificar elementos que dificultan la gestión de los expedientes.

Se detectan algunas cuestiones que restan agilidad y eficiencia a los procesos de gestión, obstaculizando en cierta medida la implementación del Programa tanto para la propia Administración como para los beneficiarios y tramitadores autorizados:

- Falta de acceso a personas de contacto en el equipo de gestores con carácter previo a la solicitud para resolver dudas.
- Largos plazos para el cierre de expedientes, que implican que se dilaten en el tiempo las gestiones, incluso cuando se ha comunicado la baja de la persona contratada y no se va a sustituir. Los amplios plazos para gestionar los procedimientos de reintegro (hasta 4 años) generan situaciones de insatisfacción.
- Acceso parcial por parte de las personas autorizadas a la consulta de información sobre la situación de los expedientes en el espacio de tramitación, que dificulta conocer, por ejemplo, el pago. La plataforma no permite ver de forma consolidada los hitos clave (registro, concesión, pago, incidencias), dificultando el control.
- No existe la posibilidad de recuperar en el espacio de tramitación documentación ya presentada para empresas con expedientes múltiples o expedientes en convocatorias anteriores (como escrituras o poderes).
- Petición reiterativa de aportación de certificados de prevención de riesgos laborales por estimarse su caducidad en un corto plazo de tiempo.

No obstante, deben ponerse en valor los avances conseguidos en materia de simplificación y agilización de los procesos, entre los que destacan los siguientes:

- La eliminación de algunos requisitos documentales que suponían una elevada carga administrativa para empresas y para gestores. En la anualidad 2023, algunos de los documentos que se exige presentar para tramitar la solicitud son autorizaciones o declaraciones responsables.

- La posibilidad de que un organismo autorizado por la empresa solicitante pueda hacer la tramitación digital.
- La realización de consultas y comprobaciones de gestión por parte del órgano instructor con la simple autorización de las empresas solicitantes.
- La digitalización del proceso de solicitud y gestión de los expedientes.

Tabla 9. Principales magnitudes de la implementación del Programa para el Fomento de la Contratación, 2023

Línea	Dimensión financiera (€)			Beneficiarios (nº) ⁸		Contratos (nº)	
	Presupuesto total	Importe solicitado	Importe concedido	Solicitantes	Beneficiarios	Solicitados	Subvenc.
Línea 1. Contratación indefinida de personas desempleadas especial atención	22,50 M €	27,75 M €	21,73 M €	3.134	2.600	4.398	3.447
Línea 2. Contratación estable de personas jóvenes	12,00 M €	21,84 M €	14,24 M €	2.549	1.849	4.126	2.679
Línea 3. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada de personas jóvenes	3,00 M €	3,04 M €	1,96 M €	460	311	695	446
Línea 4. Contrato de formación en alternancia para personas jóvenes	1,52 M €	2,68 M €	1,89 M €	254	193	473	332
Línea 5. Contratación de personas con discapacidad y otros colectivos especialmente vulnerables	3,00 M €	4,04 M €	2,45 M €	440	292	692	435
TOTAL PROGRAMA (líneas 1 a 5)	42,02 M €	59,35 M €	42,2 M €	6.837	5.245	10.384	7.339

Fuente: elaboración propia; datos de la DG Servicio Público de Empleo.

⁸ Contabiliza a solicitantes y beneficiarios de ayuda en cada línea, pudiendo una misma entidad estar contabilizada en más de una ocasión al haber concurrido en distintas líneas del Programa.

3.2. COBERTURA DEL PROGRAMA

El análisis de la cobertura del Programa se ha abordado desde una doble perspectiva. Por un lado, se ha analizado la cobertura alcanzada por las ayudas concedidas a la población beneficiaria del Programa, considerando la incidencia en las empresas, personas autónomas y entidades sin ánimo de lucro a las que se concede la subvención. Por otro lado, se ha analizado la cobertura de las contrataciones alcanzada mediante los contratos incentivados por el Programa.

Se analiza en qué medida el Programa ha sido accesible para la población objetivo y en qué medida ha conseguido alcanzarla, en términos generales y considerando sus distintos segmentos. Así mismo se identifican los factores que han podido incidir en dicho nivel de accesibilidad y cobertura.

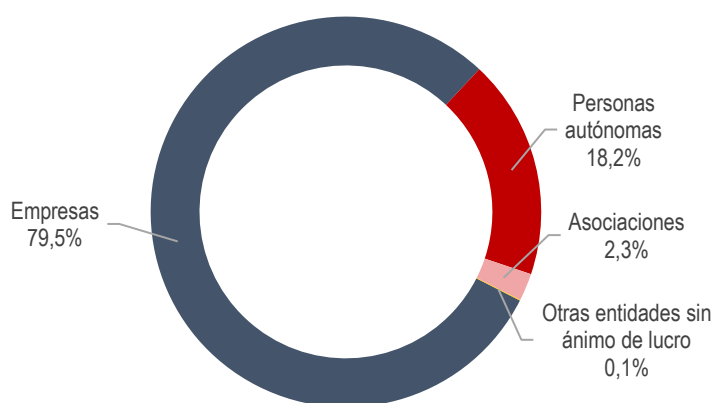
3.2.1. Cobertura de las ayudas

Como se ha señalado en el apartado anterior, han sido cerca de 6.000 los interesados que solicitaron incentivos a la contratación en la Comunidad de Madrid en la anualidad 2023. De estos, un total de 4.670 fueron beneficiarios de subvenciones para cubrir los costes de algunos de los contratos para los que solicitaban las ayudas. Así, la cobertura global del Programa asciende a más de 4.600 entidades, empresas y personas autónomas.

Para contabilizar a quienes han sido beneficiarios de ayudas para la contratación, se han considerado de forma única a aquellos interesados que han recibido una resolución favorable para algunas de las solicitudes presentadas. De esta manera, esta cifra incluye a los interesados que se benefician de ayudas, independientemente del número de solicitudes favorables o del número de contratos y perfiles subvencionados⁹.

Entre los beneficiarios pueden distinguirse distintas tipologías de entidades, fundamentalmente empresas, personas autónomas, asociaciones y otras entidades sin ánimo de lucro. A nivel general del Programa, destaca la incidencia en las empresas, que suponen un 79,5% de quienes se han beneficiado de las ayudas para la contratación en la Comunidad de Madrid en 2023.

Gráfico 17. Distribución de los beneficiarios del Programa para el Fomento de la Contratación, por tipologías de entidad, 2023 (%)

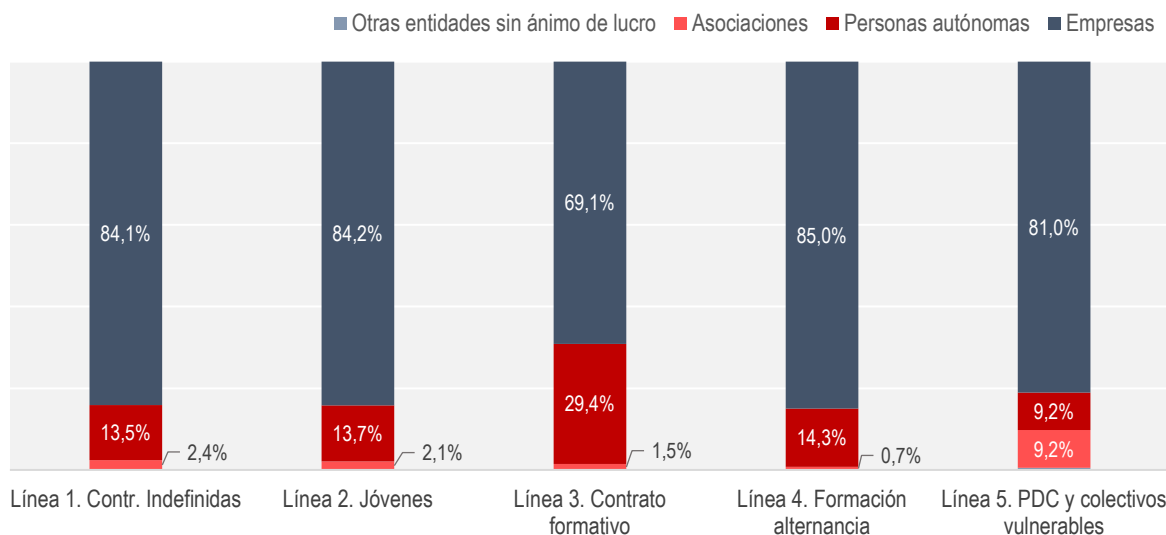


Fuente: elaboración propia; datos de la DG Servicio Público de Empleo.

⁹ Debido a que puede ocurrir que un mismo interesado haya solicitado ayudas en más de una línea del programa o en más de una ocasión para una misma línea, que han podido tener resoluciones diferentes.

Se observan diferencias, no obstante, en función de las distintas líneas del Programa. Aunque las empresas representan la gran mayoría de beneficiarios en todas las líneas, en el caso de las ayudas para contratos formativos para la obtención de la práctica profesional de jóvenes (línea 3), se aprecia que la proporción de personas autónomas (29,4%) es mayor que en el resto de líneas. También la relevancia de las asociaciones como beneficiarias de las ayudas es más notoria que en el resto en el caso en la línea 5 para la contratación de personas con discapacidad y otros colectivos vulnerables (9,2%).

Gráfico 18. Distribución de beneficiarios del Programa para el Fomento de la Contratación, por tipologías de entidad y línea, 2023 (%)



Fuente: elaboración propia; datos de la DG Servicio Público de Empleo.

Los incentivos han sido utilizados por una variedad de empresas, desde pequeños negocios hasta grandes corporaciones.

Las ayudas para el fomento de la contratación han cubierto entidades de diversa dimensión, considerando el número de personas empleadas en ellas.

Se observa, no obstante, que el Programa ha incidido en mayor medida en entidades de menor tamaño. Más de la mitad de beneficiarias (56,4%) tienen 9 empleados o menos, lo que es coherente con la relevancia de estas en el tejido empresarial madrileño.

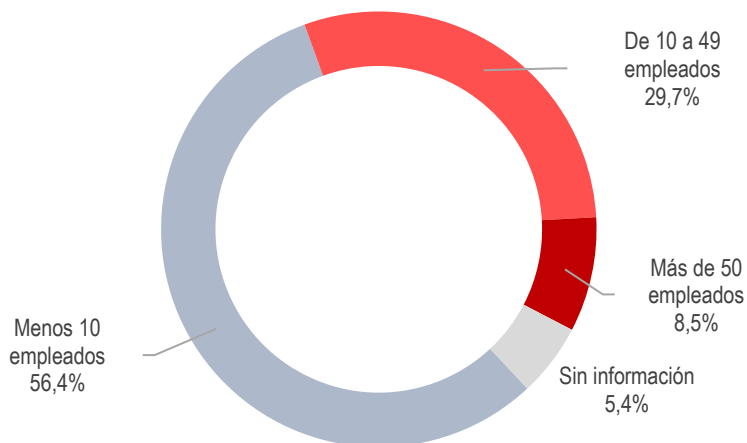
Si se compara el peso que las empresas pequeñas han tenido entre los beneficiarios del Programa con su peso en la estructura empresarial de la Comunidad de Madrid, se observa que la incidencia es relativamente menor, ya que este perfil de empresas suponen un 82,3% del tejido empresarial¹⁰. En el seno del grupo focal con agentes se puso de manifiesto la percepción de que las grandes empresas, al contar con mayores recursos y conocimiento técnico, tienen mayor facilidad para acceder y beneficiarse del Programa.

A partir de los datos sobre contratos de trabajo realizados en 2023 facilitados por el Servicio Público de Empleo, se constata que las empresas de menos de 10 personas trabajadoras realizaron el 25,1% de dichas

¹⁰ Proporción de unidades empresariales en la Comunidad de Madrid con 9 o menos puestos de trabajo según datos del informe "Demografía empresarial de la Comunidad de Madrid en el marco español. Segundo semestre 2023".

contrataciones. Por tanto, la incidencia que tiene el Programa es relativamente mayor en este segmento si se compara con la relevancia de las pequeñas empresas a la hora de realizar contrataciones.

Gráfico 19. Distribución de los beneficiarios del Programa para el Fomento de la Contratación por tamaño de entidad, 2023 (%)



Fuente: elaboración propia; datos de la DG Servicio Público de Empleo.

El Programa ha cubierto a un amplio número de beneficiarios, alcanzándose una alta dispersión de las ayudas.

El cálculo del índice C10¹¹ alcanza un valor muy bajo (2,8%), al igual que el índice de Herfindahl-Hirschman¹² (0,00046), lo que pone de manifiesto que la distribución de las ayudas ha sido muy granular.

Para determinar la cobertura de las ayudas se ha calculado la proporción de potenciales beneficiarios que han solicitado y recibido incentivos a la contratación. El cálculo ha estado condicionado por la falta de información para cuantificar con exactitud la población potencialmente beneficiaria, que estaría constituida por el conjunto de empresas, personas autónomas y asociaciones y entidades sin ánimo de lucro que desarrollan su actividad en la Comunidad de Madrid y que hubieran realizado contrataciones en 2023.

Para subsanar esta limitación se ha empleado un indicador proxi que permite estimar el valor de la cobertura de la población objetivo. Así, considerando la proporción de población de entidades potencialmente beneficiarias que ha sido cubierta por las ayudas concedidas por el Programa, se constata que la tasa de cobertura ha estado cerca del 1% de los posibles destinatarios de las ayudas (0,8%).

Este indicador se ha construido tomando como referencia las poblaciones potencialmente destinatarias de las ayudas en un sentido amplio, esto es, empresas, personas autónomas, asociaciones y otras entidades sin ánimo de lucro que desarrollan su actividad en la Comunidad de Madrid, independientemente de si han realizado contrataciones o no.

¹¹ Indicador que mide el grado de concentración de las ayudas, en un rango de 0% a 100%, considerando la proporción que la suma de las ayudas recibidas por las 10 empresas que mayor importe han obtenido representa sobre el importe total de ayudas concedido.

¹² Indicador de medida de concentración en la distribución de las ayudas concedidas entre las empresas beneficiarias, en un rango de 0 a 1. Calcula el porcentaje del total de ayudas que recibe cada empresa beneficiaria, lo eleva al cuadrado y suma los cuadrados de todas las participaciones. Un valor alto indica que pocas empresas reciben la mayor parte de los fondos y un valor bajo indica que las ayudas están repartidas de manera más equitativa entre muchas empresas.

Para la cuantificación de las empresas se ha recurrido al dato de unidades empresariales (personas jurídicas) que proporciona el boletín trimestral de Demografía Empresarial de la Comunidad de Madrid que publica el Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid. Para cuantificar las personas autónomas se han tomados los datos de las estadísticas de afiliados en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). No se dispone de información que permita cuantificar las entidades sin ánimo de lucro que desarrollan su actividad en la Comunidad de Madrid.

Considerando únicamente las empresas, el Programa ha cubierto al 2,5% de las unidades empresariales situadas en 2023 en la Comunidad de Madrid. En el caso de las personas autónomas, el Programa ha cubierto contrataciones realizadas por un 0,2% de las que desarrollan su actividad en la Comunidad de Madrid.

Tabla 10. Tasas de cobertura del Programa para el Fomento de la Contratación, por tipologías de entidad, 2023

Perfil de beneficiario	Población total (A)	Beneficiarios (B)	Tasa de cobertura (B/A)
Empresas (personas jurídicas)	149.714	3.711	2,5%
Personas autónomas	425.081	850	0,2%
Asociaciones y entidades sin ánimo de lucro	Sin información	109	-
Total del Programa	574.795	4.561¹³	0,8%

Fuente: elaboración propia a partir de datos del DIRCE y de la Estadística de autónomos. DG de Economía de la Comunidad de Madrid. Afiliados y Cuentas de Cotización de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Si se considera únicamente a uno de los perfiles de beneficiarios del Programa (las empresas), es posible calcular el indicador proxi de la cobertura de las ayudas sobre el total de empresas que contrataron personal en 2023¹⁴. Las ayudas han alcanzado a un 3,0% de las empresas que realizaron contrataciones en ese año¹⁵.

También atendiendo a los sectores de actividad cubiertos se constata que, aunque las ayudas han alcanzado a un amplio número de ellos (77 actividades¹⁶), el 60% del importe concedido se ha destinado a empresas que desarrollan su actividad principal en un reducido número de sectores (11).

Entre los sectores que mayor importe de las ayudas concedidas han absorbido destacan el comercial (comercio al por menor y por mayor), el de servicios de comidas y bebidas, las actividades de construcción, las actividades jurídicas, y las actividades de programación, consultoría y otras relacionadas con la informática.

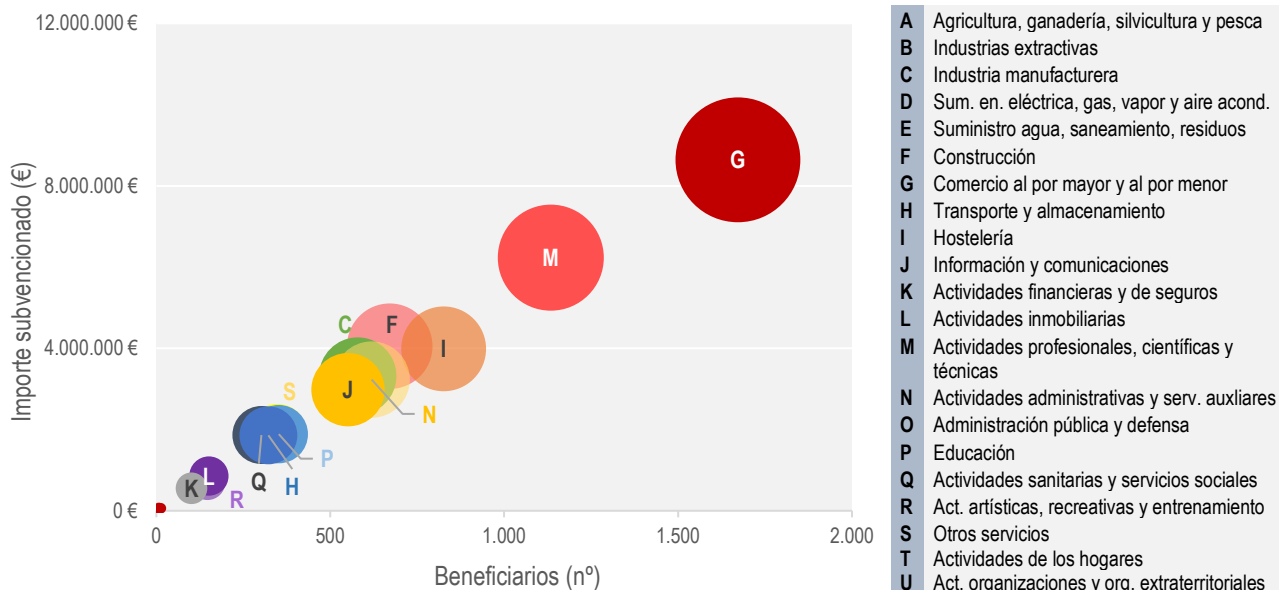
¹³ Incluye únicamente a empresas y personas autónomas.

¹⁴ No se calcula para personas autónomas ni para asociaciones u otras entidades sin ánimo de lucro porque se carece del dato para cuantificar cuántos de ellos contrataron personal en 2023.

¹⁵ Ascenden a un total de 150.532 empresas, contabilizando los Códigos de Identificación Fiscal (CIF) únicos en los datos sobre empresas contratantes en 2023 proporcionados por la DG del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid.

¹⁶ Considerando el nivel de desglose a dos dígitos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE 2009).

Gráfico 20. Distribución de los importes de subvención concedidos por sectores de actividad de las empresas beneficiarias (euros y beneficiarios)

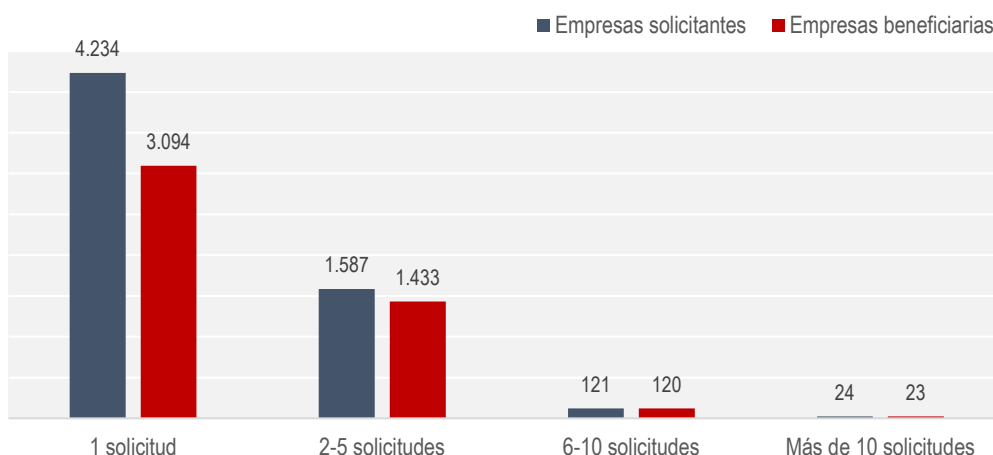


Fuente: elaboración propia; datos de la DG Servicio Público de Empleo.

Se han dado numerosos casos de multiparticipación y se observa una alta tasa de repetición en las solicitudes.

Se constatan numerosos casos de multiparticipación. Es decir, empresas que han solicitado las ayudas en más de una ocasión y en más de una línea del Programa. Aunque lo más frecuente ha sido la presentación de una sola solicitud, las empresas que han solicitado ayudas en más de una ocasión en la anualidad 2023 superan las 1.500. 1 de cada 10, por su parte, han solicitado incentivos a la contratación de personal en más de una línea del Programa.

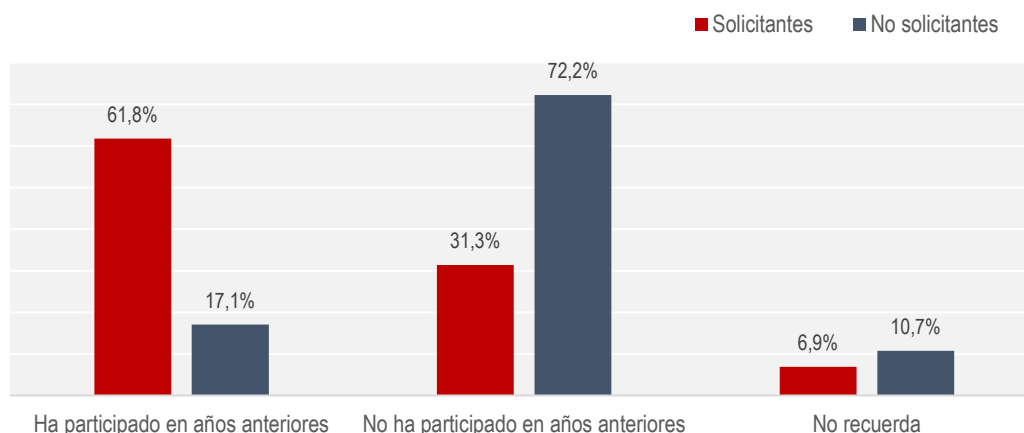
Gráfico 21. Nivel de participación de empresas por número de solicitudes presentadas (nº empresas)



Fuente: elaboración propia; datos de la DG Servicio Público de Empleo.

Es elevada la proporción de empresas que repiten la solicitud en distintos años. 6 de cada 10 empresas que solicitaron ayudas en años previos a 2023, lo volvieron a hacer en dicha anualidad. Es menos relevante la proporción de las empresas que, habiendo participado en el Programa con carácter previo a 2023, no lo hicieron en esa anualidad (menos del 20% de las empresas no solicitantes).

Gráfico 22. Participación previa de las empresas en el Programa para el Fomento de la Contratación (% de respuestas)



Fuente: encuesta a empresas solicitantes y no solicitantes del Programa; Arenal GC (2025).

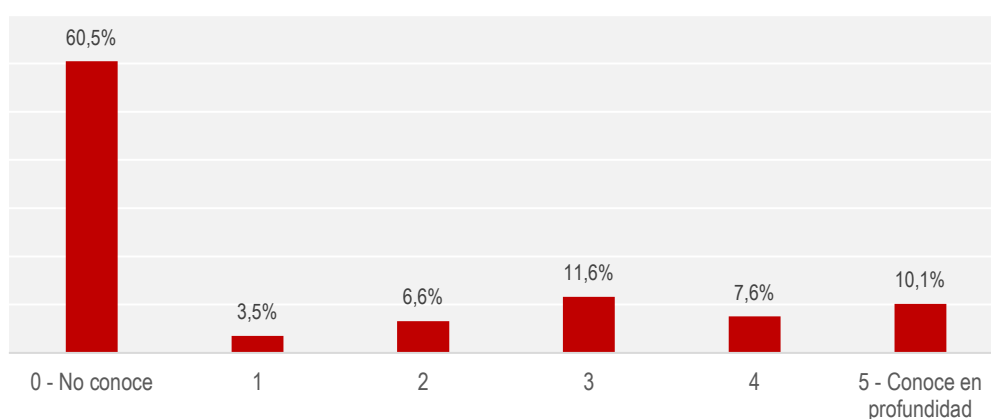
El conocimiento sobre el Programa es escaso en términos generales entre el tejido empresarial.

Al respecto de la cobertura de potenciales beneficiarios, resulta pertinente analizar en qué medida las ayudas disponibles están siendo accesibles para la población objetivo, partiendo del conocimiento que tienen de ellas.

Destaca que este conocimiento es escaso en términos generales entre el tejido empresarial en general, lo que queda refrendado por los resultados de la encuesta realizada en el marco de este estudio. El desconocimiento es aún mayor entre las empresas más pequeñas.

El 60,5% de las empresas que no ha solicitado ayudas en el marco del Programa afirma no conocerlo y un 10,1% tiene un grado bajo o muy bajo de conocimiento sobre el mismo. La proporción de empresas de menos de 10 trabajadores que desconoce por completo la existencia de las ayudas alcanza un 66,3%.

Gráfico 23. Nivel de conocimiento del Programa para el Fomento de la Contratación, en una escala de 0 a 5 (% respuestas)

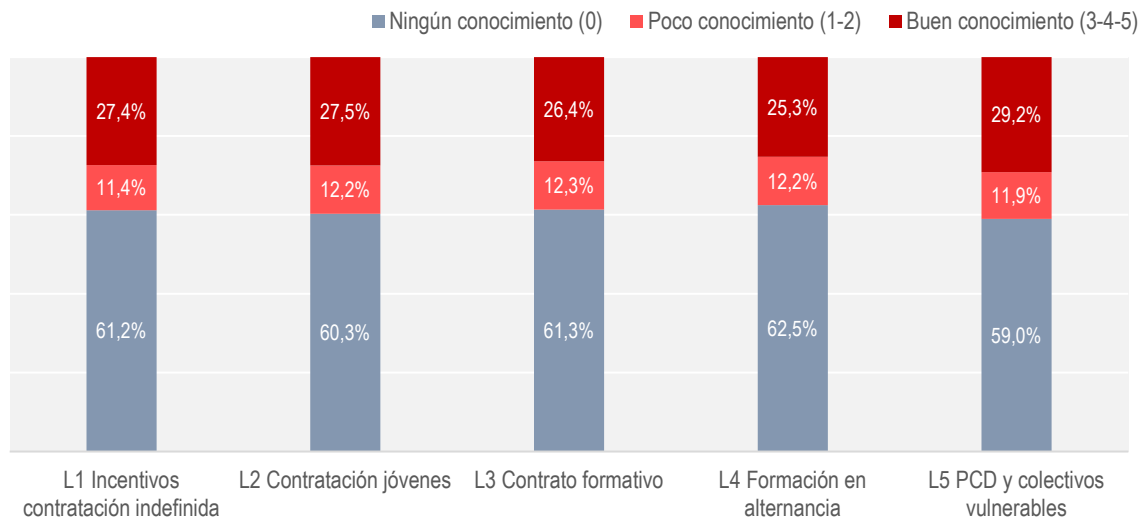


Fuente: encuesta a empresas no solicitantes del Programa; Arenal GC (2025).

Un tercio de las empresas no solicitantes de ayudas declara que no conoce ninguna de las líneas que lo componen. Los incentivos para el fomento de la contratación de personas con discapacidad y otros colectivos especialmente vulnerables (línea 5) son los más conocidos, si bien son menos de un tercio las empresas que afirman tener un buen conocimiento del mismo. Los incentivos para impulsar el contrato formativo para la obtención de la práctica

profesional de personas jóvenes (línea 3) y para impulsar el contrato de formación en alternancia para personas jóvenes (línea 4) son sensiblemente menos conocidos.

Gráfico 24. Conocimiento de las líneas del Programa para el Fomento de la Contratación (% de respuestas)

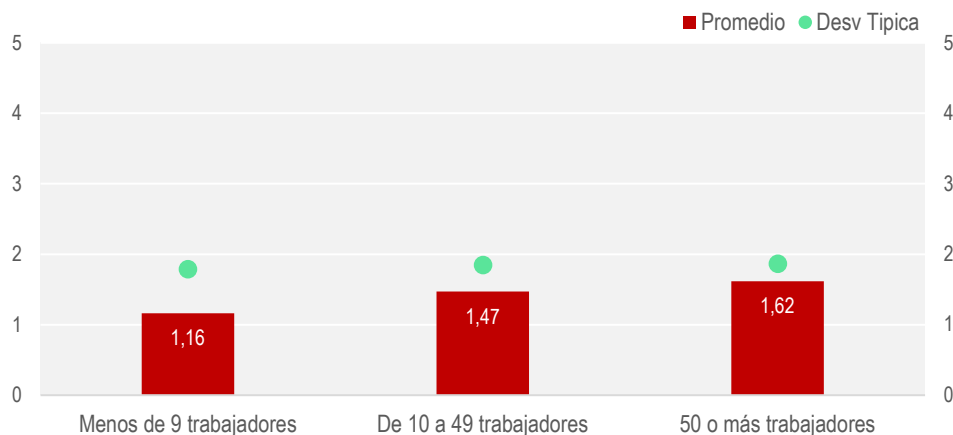


Fuente: encuesta a empresas no solicitantes del Programa; Arenal GC (2025).

El desconocimiento de las ayudas ha sido ampliamente apuntado en los grupos focales celebrados. A pesar de haber mejorado el nivel de conocimiento con el paso del tiempo, sigue siendo un programa de ayudas poco conocido por sus potenciales destinatarios, especialmente las empresas de menor tamaño, incluidas las personas autónomas.

En una escala de 0 a 5, el nivel promedio de conocimiento por parte de empresas de 9 o menos trabajadores no solicitantes de las ayudas se sitúa en un 1,16, lo que está por debajo del ya reducido nivel promedio de conocimiento general del Programa entre su público objetivo (1,33). Los valores de la desviación típica reflejan una reducida dispersión de los niveles de conocimiento para todos los segmentos de tamaños de empresas.

Gráfico 25. Nivel de conocimiento del Programa para el Fomento de la Contratación, por segmentos de tamaño de empresas, en una escala de 0 a 5



Fuente: encuesta a empresas no solicitantes del Programa; Arenal GC (2025).

Algunas grandes empresas han optimizado el uso de estas subvenciones, mientras que muchas pequeñas empresas desconocen su existencia o encuentran barreras en la tramitación. Las empresas pequeñas tienen más

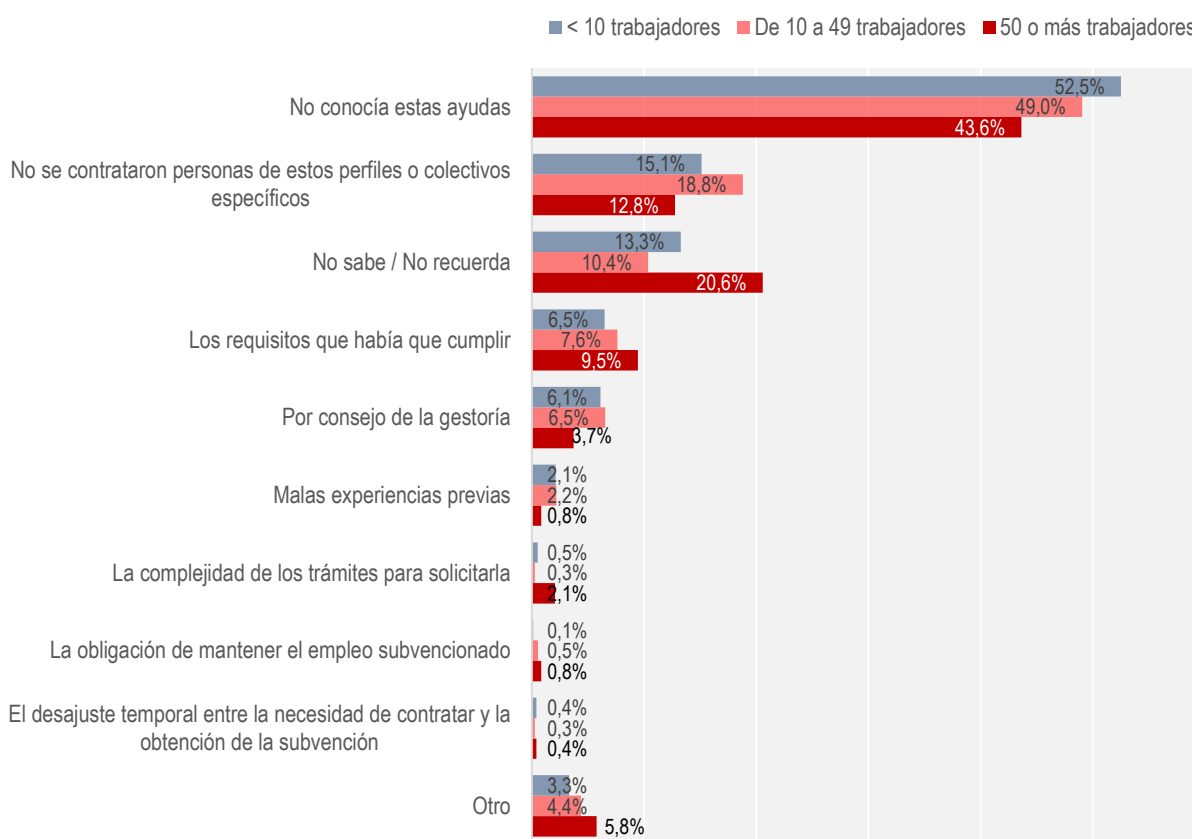
dificultades en la gestión de estos incentivos y experimentan en mayor medida las barreras, lo que puede generar desigualdades en el acceso a las ayudas.

El estudio pone de manifiesto el desconocimiento sobre estas ayudas en amplios sectores del tejido empresarial.

Este desconocimiento constituye uno de los principales factores que limita la cobertura del Programa, como se constata a través de la encuesta realizada a empresas. La mitad de las empresas que no solicitaron incentivos en 2023 afirman que no lo hicieron porque no conocían las ayudas.

El desconocimiento de las ayudas ha sido una barrera más limitante para las empresas más pequeñas, donde la proporción de las que apuntan a este motivo como la principal razón por la que no solicitaron ayudas es superior a la del resto de tramos de tamaños.

Gráfico 26. Principal motivo para no solicitar ayudas del Programa para el Fomento de la Contratación, por tamaños de empresas (% respuestas)



Fuente: encuesta a empresas no solicitantes del Programa; Arenal GC (2025).

Aunque se han llevado a cabo acciones de comunicación desde el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid a través de envíos de información por correo-e y mediante la celebración de jornadas sectoriales en colaboración con asociaciones empresariales y colegios profesionales, persisten retos para dar a conocer las ayudas a ciertos segmentos del tejido empresarial, especialmente aquellos con menor capacitación digital o menos capacidades y experiencia en la gestión de este tipo de subvenciones.

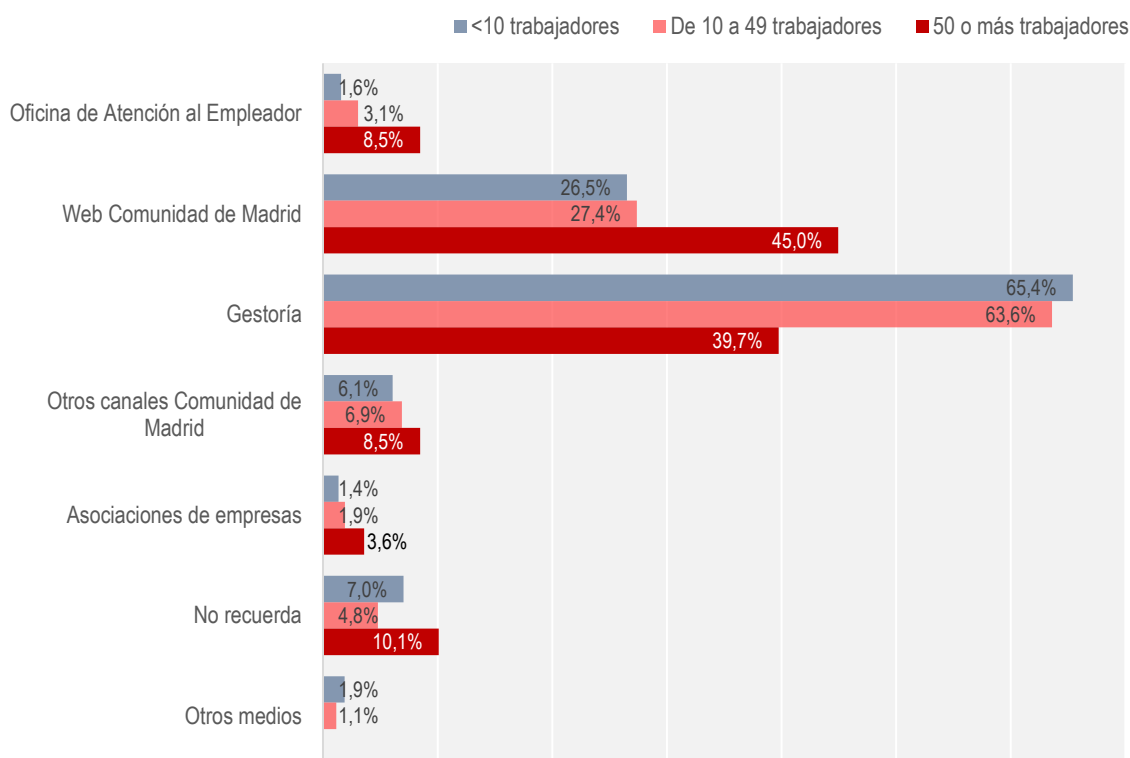
La acción directa de información a empresas realizada por el Servicio Público de Empleo ha conseguido alcanzar a 14.917 empresas, lo que supone un 10% de las que realizaron contratos en 2023. Los resultados de la encuesta refrendan la escasa relevancia que esta vía ha tenido a la hora de hacer llegar la información a las empresas que

conocen el Programa. Un 3,2% afirma que la información proporcionada por las Oficinas de Atención al Empleado ha sido el principal medio por el que han conocido estas ayudas.

La información canalizada a través de las asociaciones empresariales tampoco está teniendo un impacto destacado. No llega al 2% la proporción de empresas que conocen el Programa por ese medio.

La información sobre las ayudas del Programa llega a las empresas también por otros canales, aunque de forma minoritaria. Por ejemplo, a través de las propias personas trabajadoras que saben que tienen un perfil incentivable y lo indican en el proceso de selección, o a través de otras personas que conocen el Programa (otras empresas, familiares, amigos, etc.).

Gráfico 27. Principal medio de conocimiento de las ayudas del Programa para el Fomento de la Contratación, por tamaños de empresas (% respuestas)



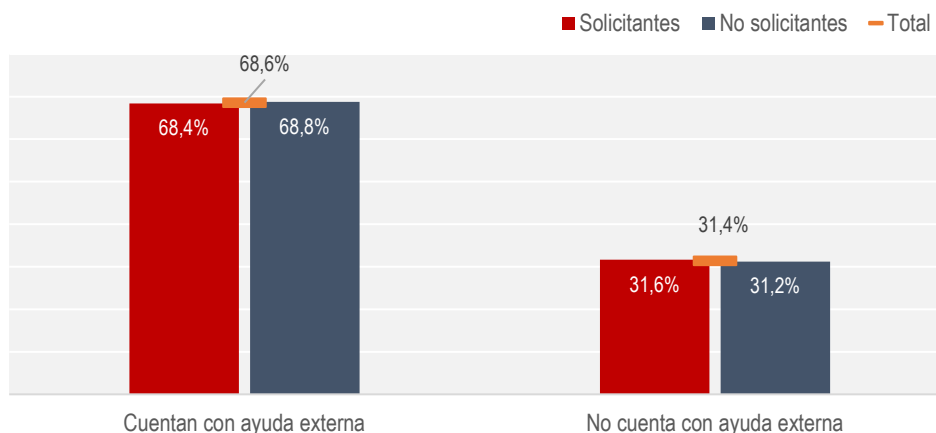
Fuente: encuesta a empresas solicitantes y no solicitantes del Programa; Arenal GC (2025).

El papel de las empresas que prestan asesoramiento en materia laboral y de subvenciones resulta fundamental para acercar los incentivos a los destinatarios.

La encuesta realizada permite constatar que 6 de cada 10 empresas han conocido estas ayudas a través de su gestoría, siendo su papel especialmente relevante en el caso de las pymes.

El importante rol que desempeñan estas empresas que prestan servicios de gestoría o asesoría se constata también si se considera la proporción de empresas no solicitantes de ayudas que afirman que las gestiones relativas a la contratación y la tramitación de incentivos o ayudas las realiza una empresa externa (siempre, con frecuencia o en ocasiones) y la proporción de empresas solicitantes de las ayudas en 2023 que contaron con esta asistencia para la tramitación de los incentivos en ese año. Más del 68% cuentan con algún tipo de ayuda externa para estas tareas.

Gráfico 28. Proporción de empresas que recurren a gestorías para la gestión de contrataciones (% de respuestas)



Fuente: encuesta a empresas solicitantes y no solicitantes del Programa; Arenal GC (2025).

Estas empresas asesoras, por tanto, actúan como difusores de información y prescriptores de las ayudas, facilitando que se conozcan tanto por parte de empresas como por parte de otras gestorías que tramitan asuntos laborales pero no están especializados en la gestión de ayudas.

Es destacable también su papel como facilitador de la tramitación de los incentivos. Según los datos de las solicitudes registradas en 2023, en un 79,4% de los expedientes figuran, además de las empresas interesadas, entidades o personas representantes autorizadas, lo que es indicativo de la importancia que las gestorías tienen en la tramitación de solicitudes. Representantes externos a las empresas interesadas presentaron un 68,3% de las solicitudes de subvenciones que fueron concedidas.

No obstante, su participación en el proceso genera distorsiones en ocasiones, especialmente cuando se trata de gestorías que prestan un servicio habitual de apoyo en la gestión de personal, pero carecen de experiencia y de conocimientos adecuados para realizar solicitudes y gestionar ayudas públicas en general, y de estos incentivos en particular.

Este desconocimiento provoca que se cometan errores y se sufran problemas en las tramitaciones y en el cumplimiento de requisitos exigidos, lo que genera desconfianza y desmotiva a las empresas para futuras solicitudes. Incluso en ocasiones se tramitan expedientes a iniciativa de gestorías sin que la empresa interesada tenga un conocimiento profundo de las implicaciones que conlleva la obtención de la subvención, provocándole problemas posteriores.

Además, el coste de sus servicios supone una barrera para muchas empresas (ya sea el pago por éxito o pago por servicio), influyendo en su decisión sobre la solicitud del incentivo. Esto afectaría en mayor medida a empresas pequeñas, que son las que más habitualmente cuentan con servicios externos para la gestión administrativa de las contrataciones.

Las propias asesorías también filtran a las empresas a las que informan o recomiendan las ayudas, lo que introduce un sesgo en el acceso. En los grupos focales las gestorías participantes han manifestado que transmiten la información sobre estos incentivos fundamentalmente a empresas que ellas consideran que van a poder cumplir con los requisitos, especialmente el de mantenimiento del empleo. Así, señalan que no informan ni ofrecen la posibilidad de gestionar incentivos a empresas de sectores u ocupaciones con alta inestabilidad laboral y elevada rotación, al estimar que hay un alto riesgo de incumplimientos en el requisito de mantenimiento del empleo subvencionado.

Con respecto a las barreras de acceso a las ayudas, se ha identificado un conjunto de ellas, siendo la más relevante el desconocimiento de su existencia, como se ha apuntado previamente considerando los resultados de la encuesta realizada a empresas.

El hecho de que no se realicen contrataciones que cumplan los requisitos definidos constituye otra de las principales barreras de acceso.

Las encuestas también ponen de manifiesto que el hecho de que no se realicen contrataciones que cumplan los requisitos definidos constituye otra de las principales barreras de acceso. En este sentido, los grupos focales han permitido profundizar en este factor, recogiendo las siguientes ideas sobre cuestiones relacionadas con el cumplimiento de los requisitos que afectan a la decisión de solicitar las ayudas:

- El requisito de mantenimiento del empleo durante 12 meses disuade a muchas empresas por la incertidumbre sobre su capacidad de cumplirlo en un contexto de inestabilidad laboral.
- Las causas de reintegro parcial no contemplan los casos de despidos disciplinarios o transformación de autónomo a S.L., por ejemplo, lo que da lugar a pérdidas de la subvención y malas experiencias que desmotivan a futuro.
- No se contempla el aumento de la ayuda ya concedida a una contratación en el caso de que los contratos subvencionados se mejoren a través de una ampliación de la jornada laboral, lo que se valora negativamente.
- El requisito de mantenimiento de la jornada laboral de la persona subvencionada se valora negativamente, al percibirse que puede generar un coste de control y seguimiento por parte de las empresas.
- No es posible subvencionar la contratación de jóvenes que hayan realizado la práctica en una empresa si se le contrata en esa misma empresa, lo que ocurre con frecuencia y sería atractivo para las empresas.

Se constatan barreras de acceso de carácter más subjetivo, vinculadas a percepciones del empresario, que generan un sesgo negativo.

Además de los motivos relacionados con el hecho de que no se cumplan los requisitos establecidos, se constata la existencia de barreras apuntadas en la encuesta y explicitadas con mayor profundidad en los grupos focales y que se considera necesario recoger en este informe. Se trata de barreras de carácter más subjetivo, vinculadas a percepciones del empresario, que generan un sesgo negativo hacia las ayudas:

- La rigidez de los requisitos provoca miedo a incumplimientos y reintegros con intereses de demora, lo que hace dudar a algunas empresas a la hora de solicitar las ayudas.

Como ya se ha apuntado, la obligación de mantener al trabajador contratado durante un período prolongado puede ser percibida como una barrera para ciertos tipos de empresas (como startups y pequeños negocios con alta volatilidad), o en sectores o colectivos con alta rotación laboral (como, por ejemplo, los jóvenes).

Las dificultades para sustituir trabajadores que causen baja voluntaria antes del final del período mínimo de mantenimiento del empleo y cumplan todos los requisitos se perciben también como una barrera. Incluso se estima que esta opción de sustitución supone una carga adicional y una presión añadida para la empresa, por las dificultades que supone encontrar personal.

- La complejidad percibida de los procedimientos administrativos y la creencia de que conllevan una elevada carga documental, que afecta especialmente a las empresas menos familiarizadas con este tipo de ayudas y las de menor tamaño.
- Las dificultades para comprender el lenguaje administrativo y la terminología empleada en la normativa reguladora de las ayudas generan sensación de complejidad y provocan inseguridad y reticencias a la solicitud.
- Las experiencias negativas previas con ayudas públicas diversas (bonificación de cuotas de la Seguridad Social, Kit Digital, fondos Next Generation...) suponen un freno a la hora de solicitar las ayudas. Estas experiencias afectan negativamente incluso cuando se hayan producido puntualmente o con ayudas gestionadas por otras administraciones distintas de la Comunidad de Madrid, puesto que las empresas no siempre tienen claro quién financia los programas de ayudas.

Tabla 11. Resumen de factores con incidencia negativa en el acceso y cobertura del Programa

FACTOR	POSIBLES CAUSAS
Desconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Escaso impacto de las acciones de información directa desde la Comunidad de Madrid y las asociaciones de empresas • Escasa proactividad de las gestorías / asesorías a la hora de informar o sugerir el acceso a las ayudas en algunos sectores • Información pública poco amigable
Dificultades para cumplir requisitos	<ul style="list-style-type: none"> • Contrataciones orientadas a cubrir perfiles profesionales por competencias • Elevada rotación en determinados sectores y perfiles • Escasez de mano de obra • Desconocimiento de características personales de candidatos • Falta de rigurosidad en la información facilitada por gestorías / asesorías • Reticencias hacia el uso de los servicios públicos de prospección e intermediación
Desmotivación	<ul style="list-style-type: none"> • Coste de la intervención de gestorías / asesorías • Desconfianza sobre la capacidad de gestorías / asesorías
Sesgo negativo de percepción	<ul style="list-style-type: none"> • Rigidez de requisitos percibida • Complejidad de la tramitación percibida, especialmente en pequeñas empresas • Falta de capacidad para interpretar el lenguaje administrativo • Miedo a no poder cumplir el mantenimiento del empleo • Experiencias de desestimación de solicitudes y/o de reintegros con intereses de demora de ayudas recibidas, con la Comunidad de Madrid u otras administraciones públicas

Fuente: elaboración propia.

Otros factores positivos han incidido en la cobertura del Programa, impulsando a las empresas a solicitar las ayudas.

Se han identificado otros factores que han incidido en la cobertura del Programa, factores positivos en este caso, que han impulsado a solicitar las ayudas a las empresas. A este respecto, la percepción general sobre las ayudas es positiva, siendo el beneficio económico el principal motivo por el que se acude a ellas.

La encuesta pone de manifiesto de nuevo la importancia del papel de las gestorías, que son las que motivan a las empresas a solicitar las ayudas en una cuarta parte de los casos. La recomendación de la gestoría tiene mayor peso a la hora de decirse a solicitar la ayuda en el caso de las empresas de menor tamaño (menos de 49 trabajadores) y tiene escasa relevancia en las grandes.

Entre quienes señalan otros motivos para optar por las ayudas destacan los que hacen referencia al importe y la sencillez de los trámites de forma conjunta, o a que la globalidad de las condiciones les resulta interesante.

Gráfico 29. Principal motivo de solicitud de ayudas del Programa para el Fomento de la Contratación (% de respuestas)



Fuente: encuesta a empresas solicitantes del Programa; Arenal GC (2025).

Los grupos focales con empresas han refrendado que el beneficio económico que representa la ayuda al disminuir costes constituye su principal atractivo para las empresas. La subvención supone una vía de ahorro de costes, que actúa como factor fundamental que motiva a las empresas a solicitar los incentivos. En un contexto sin apenas bonificaciones estatales, estas ayudas suponen una oportunidad económica que puede interesar a las empresas.

Las personas familiarizadas con la gestión y tramitación de este tipo de ayudas destacan como principales factores positivos del Programa los siguientes:

- La relación equilibrada entre cuantía de la subvención y el tiempo exigido de mantenimiento del empleo.
- La agilidad del proceso, con escasa complejidad de la documentación exigida para solicitar la ayuda y reducidos plazos de concesión y de pago de la ayuda.
- La facilidad de contacto y la atención prestada por las personas responsables de la gestión del Programa en el Servicio Público de Empleo, una vez concedida la ayuda.

3.2.2. Cobertura de las contrataciones

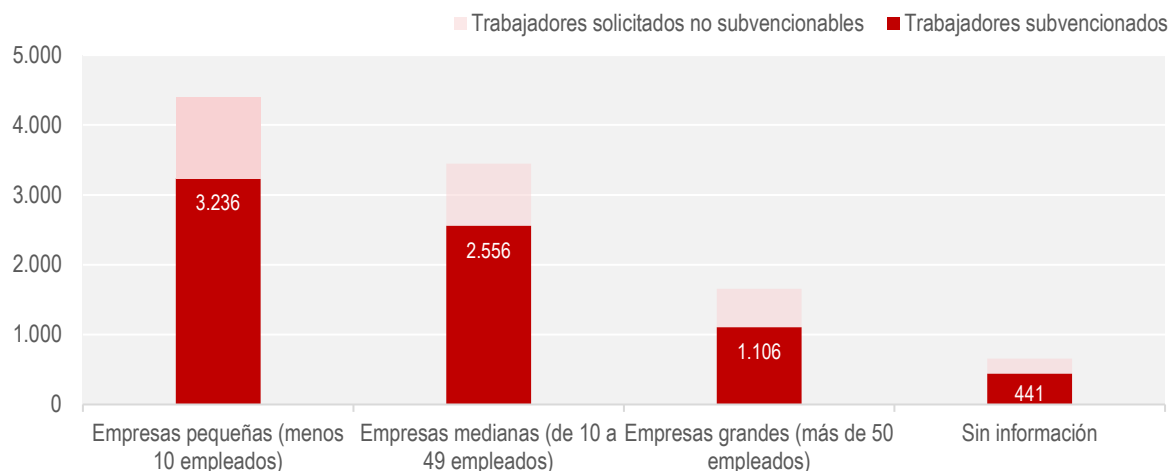
Las contrataciones subvencionadas han alcanzado a empresas de todos los segmentos de tamaño y a todos los grandes colectivos de personas desempleadas.

Tal y como se ha señalado previamente, el Programa ha incentivado un total de 7.339 contratos de trabajo en el año 2023, en su gran mayoría contratos indefinidos (89,4%).

No se dispone de información suficiente sobre las contrataciones subvencionadas en todas las líneas del Programa que permita realizar una valoración sobre el alcance de los contratos subvencionados atendiendo a variables como el tipo de jornada (jornada completa o parcial), el género de las personas contratadas o su edad.

Considerando el tamaño de las empresas beneficiarias, se observa que las contrataciones subvencionadas han alcanzado a todos los segmentos de empresas, concentrándose un 44,1% de las personas contratadas en empresas pequeñas, de menos de 10 empleados.

Gráfico 30. Contrataciones subvencionadas por el Programa para el Fomento de la Contratación, por tamaños de empresas, 2023 (trabajadores)



Fuente: elaboración propia; datos de la DG Servicio Público de Empleo.

Atendiendo a los colectivos destinatarios del Programa, las contrataciones incentivadas han alcanzado a todos los grandes grupos poblacionales definidos: personas desempleadas de especial atención¹⁷, personas jóvenes menores de 30 años desempleadas e inscritas en el SNG, personas con discapacidad y otros colectivos vulnerables¹⁸.

La incidencia del Programa ha sido notablemente mayor en el colectivo de jóvenes y personas desempleadas de especial atención, lo que es coherente con la concentración del presupuesto y la demanda de ayudas en estos segmentos de población.

Gráfico 31. Contrataciones subvencionadas Programa para el Fomento de la Contratación, por colectivos de personas, 2023 (trabajadores)



Fuente: elaboración propia; datos de la DG Servicio Público de Empleo.

¹⁷ Personas mayores de 30 años desempleadas de larga o muy larga duración; personas mayores de 30 años retornadas del extranjero a la Comunidad de Madrid; personas mayores de 45 años; y personas desempleadas contratadas en municipios rurales de menos de 5.000 habitantes.

¹⁸ Mujeres víctimas violencia de género, personas víctimas de trata de seres humanos, víctimas del terrorismo y personas en situación o riesgo de exclusión social.

Se ha cubierto un gran número de actividades empresariales, pero con una importante concentración en algunas de ellas.

El análisis por sectores de las contrataciones subvencionadas revela que el Programa ha cubierto contratos de trabajo realizados por entidades que operan desarrollando 77 tipos de actividades principales, atendiendo al código principal de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) vinculado a las empresas beneficiarias, al nivel de agregación de dos dígitos. La mitad de los

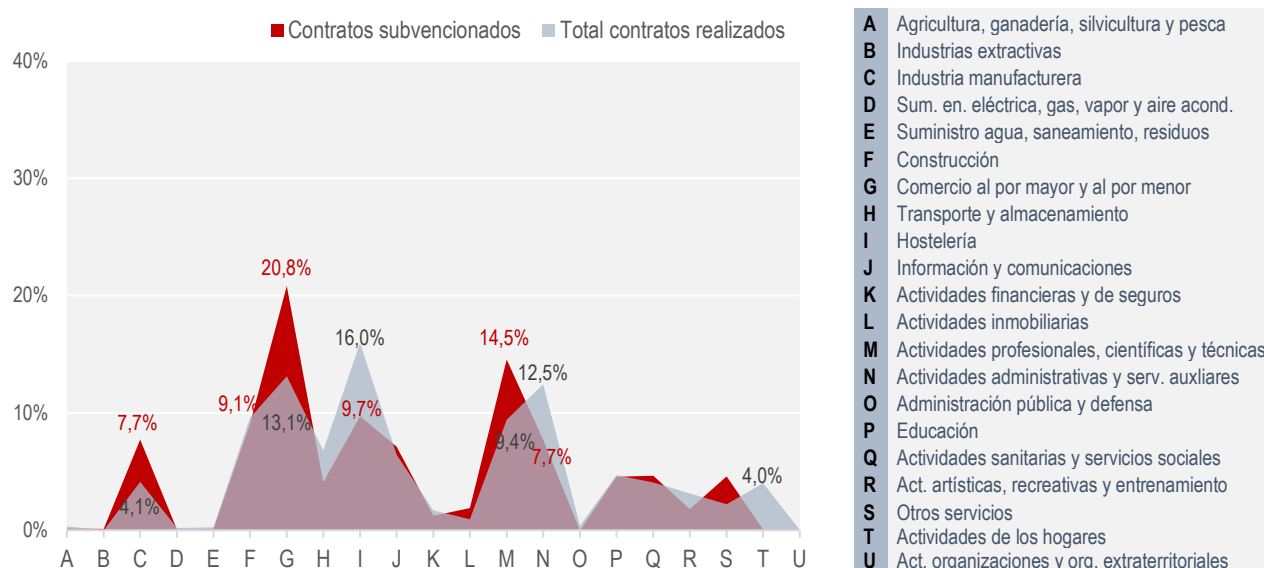
contratos incentivados (51,9%) se han concentrado en 8 sectores de actividad:

- 47. Comercio al por menor.
- 56. Servicios de comidas y bebidas.
- 43. Actividades de construcción.
- 46. Comercio al por mayor.
- 69. Actividades jurídicas y de contabilidad.
- 62. Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática.
- 85. Educación.
- 96. Servicios personales.

Aunque la distribución de las contrataciones subvencionadas sigue un patrón consistente con el de las contrataciones realizadas en el año 2023, se identifican algunos sectores en los que el peso de los contratos subvencionados está por encima de su relevancia a nivel general¹⁹. Es el caso, por ejemplo, del sector de Comercio al por mayor y al por menor (G), donde se concentran un 20,8% de las contrataciones subvencionadas, pero que a nivel global concentra una proporción menor de todos los contratos realizados (13,1%). O el de Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas (M), donde el peso de los contratos subvencionados supera en más de 5 puntos porcentuales al que tienen las contrataciones registradas en estas actividades a nivel general.

Al contrario, otros sectores como el de Hostelería (I), concentran una proporción de contratos subvencionados notablemente menor que la que representan las contrataciones de dicho sector sobre el total de las realizadas en 2023 (9,7% frente a 16,0%). O el de Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares, donde la diferencia está cercana a los 5 puntos porcentuales.

Gráfico 32. Distribución de las contrataciones, por sección de actividad según CNAE2009, 2023 (%)



Fuente: elaboración propia; datos de la DG Servicio Público de Empleo.

¹⁹ Se consideran para el cálculo únicamente los contratos indefinidos, contratos de prácticas y contratos de formación en 2023.

Si se pone en relación el número de contrataciones subvencionadas con el número de contratos registrados en 2023, se observa en cuando a la cobertura global del Programa, se ha incentivado un 0,3% de los 2,1 millones de contratos registrados en dicho año.

Es preciso tener en cuenta, no obstante, que el Programa incentiva determinados tipos de contratos, por lo que la cobertura en un sentido estricto debe determinarse en relación con dichos tipos específicos de contratos. Considerando que los contratos subvencionables son los indefinidos, los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional y los de formación en alternancia registrados, las contrataciones incentivadas por el Programa en 2023 alcanzan una cobertura global del 0,7% de estos tipos de contrataciones en la Comunidad de Madrid.

El nivel de cobertura es mayor en los contratos formativos y de formación en alternancia.

Se observa un mayor nivel de cobertura de los contratos formativos y de formación en alternancia, lo que es coherente con el hecho de que las contrataciones indefinidas subvencionadas están limitadas a unos perfiles concretos de personas con características determinadas de edad o situación laboral, entre otras.

Tabla 12. Tasas de cobertura de las contrataciones subvencionadas por el Programa para el Fomento de la Contratación, por tipos de contratos, 2023

Tipo de contrato	Contratos realizados (A)	Contratos incentivados (B)	Tasa de cobertura (B/A)
Indefinidos	1.032.501	6.561	0,6%
Formativos	10.344	446	4,3%
Formación en alternancia	4.384	332	7,6%
TOTAL	1.047.229	7.339	0,7%

Fuente: elaboración propia; datos de la DG Servicio Público de Empleo. Estadísticas Mercado de Trabajo.

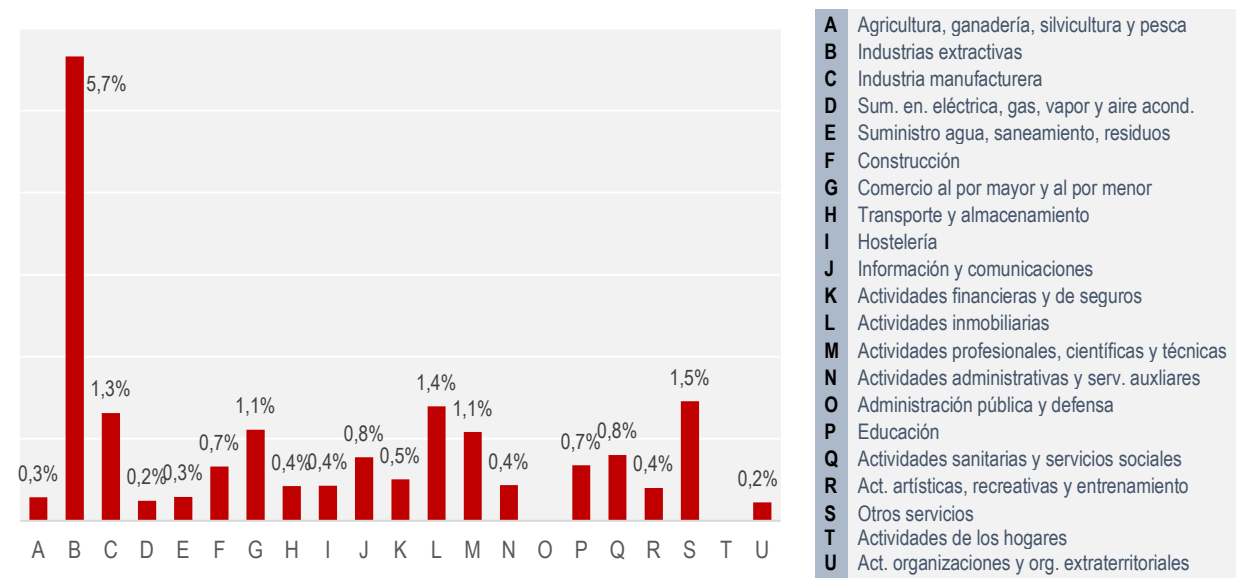
La cobertura de las contrataciones subvencionadas por el Programa ha sido más elevada en el segmento de empresas de menor tamaño.

Si se considera el peso de los contratos incentivados en 2023 en empresas de menos de 50 empleados sobre el total de los contratos realizados por este tipo de empresas en ese mismo año, la cobertura en este segmento alcanza un 0,6%. Los contratos incentivados en empresas de 50 o más empleados suponen un 0,1% de los realizados por este perfil de empresas.

Teniendo en cuenta el volumen de contratos registrados en 2023 en la Comunidad de Madrid por secciones de actividad, se pueden identificar algunos sectores en los que el Programa ha logrado una mayor cobertura de las contrataciones. Es el caso de las contrataciones subvencionadas en la sección de actividad B de Industrias Extractivas, donde se ha subvencionado un 5,7% de los contratos registrados en el año de referencia, como puede apreciarse en el gráfico 33. Otras actividades donde la cobertura ha estado por encima de la media son, por este orden, las de Otros Servicios (S), Actividades Inmobiliarias (L), Industria Manufacturera (C), Comercio al por Mayor y Menor (G) o las Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas (M).

La cobertura de las contrataciones en otros sectores de actividad, por el contrario, ha sido más baja, no superándose el 0,2% del total de las registradas. Es el caso, por ejemplo, de las Actividades en los Hogares, Empleador Personal Doméstico (T), Actividades de Organizaciones y Organismos Extraterritoriales (U), o la de Suministro de Energía Eléctrica, Gas, Vapor y Aire Acondicionado (D).

Gráfico 33. Tasas de cobertura de las contrataciones subvencionadas por el Programa para el Fomento de la Contratación, por secciones de actividad, 2023 (%)



Fuente: elaboración propia; datos de la DG Servicio Público de Empleo.

El nivel de cobertura de las contrataciones subvencionadas por el Programa ha sido desigual en función del colectivo.

Con respecto a la cobertura de las contrataciones en los grandes colectivos de personas desempleadas a los que se dirige el Programa, destaca la cobertura de las contrataciones de personas con discapacidad, que se sitúa en un 2,5%, mientras que la cobertura alcanzada de las contrataciones de jóvenes ha sido muy reducida (0,8%).

La tasa calculada, no obstante, debe tomarse con prudencia porque en la contabilización de los contratos realizados se incluyen todos los de cada colectivo, sin que haya sido posible determinar el número exacto de los que se han realizado a personas que cumplan con la totalidad de los requisitos establecidos por el Programa.

Además, no ha podido realizarse el cálculo de la tasa de cobertura en las contrataciones de personas desempleadas de especial atención ni de colectivos vulnerables, al no disponerse del dato del número de contratos realizados para personas con las características concretas de estos perfiles.

Tabla 13. Tasas de cobertura de las contrataciones subvencionadas por el Programa para el Fomento de la Contratación, por colectivos de personas, 2023

Colectivo	Contratos realizados (A)	Contratos incentivados (B)	Tasa de cobertura (B/A)
Jóvenes	434.016 ²⁰	3.457	0,8%
Personas desempleadas de especial atención	Sin información	3.447	N.A.
Personas con discapacidad	15.665	395	2,5%
Colectivos vulnerables	Sin información	39	N.A.

Fuente: elaboración propia; datos de la DG Servicio Público de Empleo.

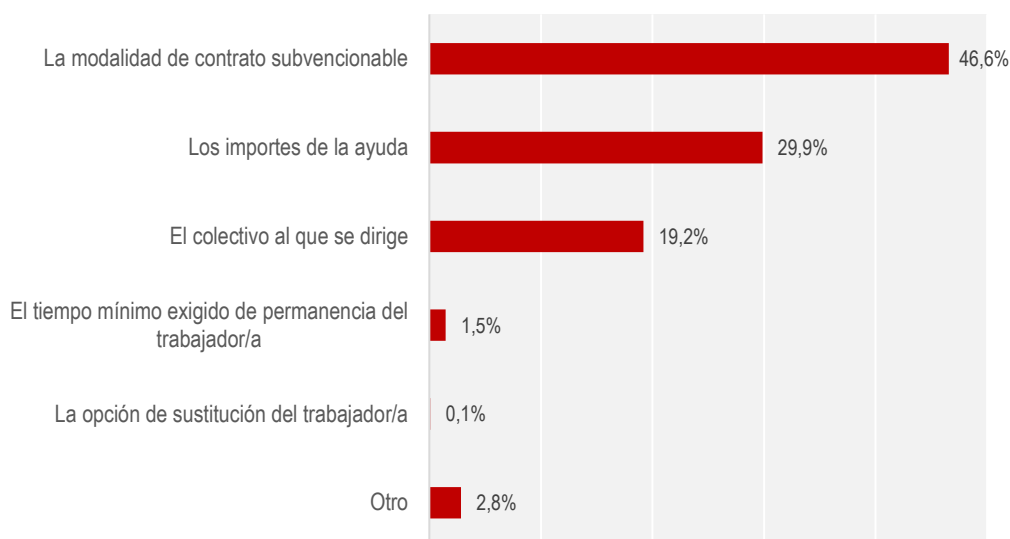
²⁰ Incluye contratos indefinidos y contratos formativos.

Las encuestas realizadas ponen de manifiesto que la pertenencia a un colectivo u otro tiene escasa relevancia a la hora de decantarse por una línea de ayuda concreta del Programa, en términos generales. Esto está en línea con lo apuntado previamente en este informe, y señalado por las empresas en los grupos focales, relativo al hecho de que se contrata por necesidades de producción y de que las decisiones están orientadas fundamentalmente por el ajuste de las candidaturas a los requisitos del puesto, no tanto por las características personales de los candidatos.

Entre quienes optan por solicitar incentivos, el tipo de contrato subvencionable es el motivo de mayor peso a la hora de seleccionar la línea en la que se solicita la ayuda, como ponen de manifiesto las encuestas realizadas y señalan prácticamente la mitad de las empresas. Esto condiciona el colectivo a contratar y la cuantía de la ayuda que, por tanto, son elementos que tienen una menor relevancia para decidirse por una u otra línea del Programa.

Entre quienes indican que son otros los motivos para seleccionar la línea en la que han solicitado la ayuda, se hace referencia fundamentalmente a cuestiones ajenas a las características de las líneas, indicativos de que la selección de la persona se realizó en base a otros criterios y al ser subvencionables se optó por la línea correspondiente.

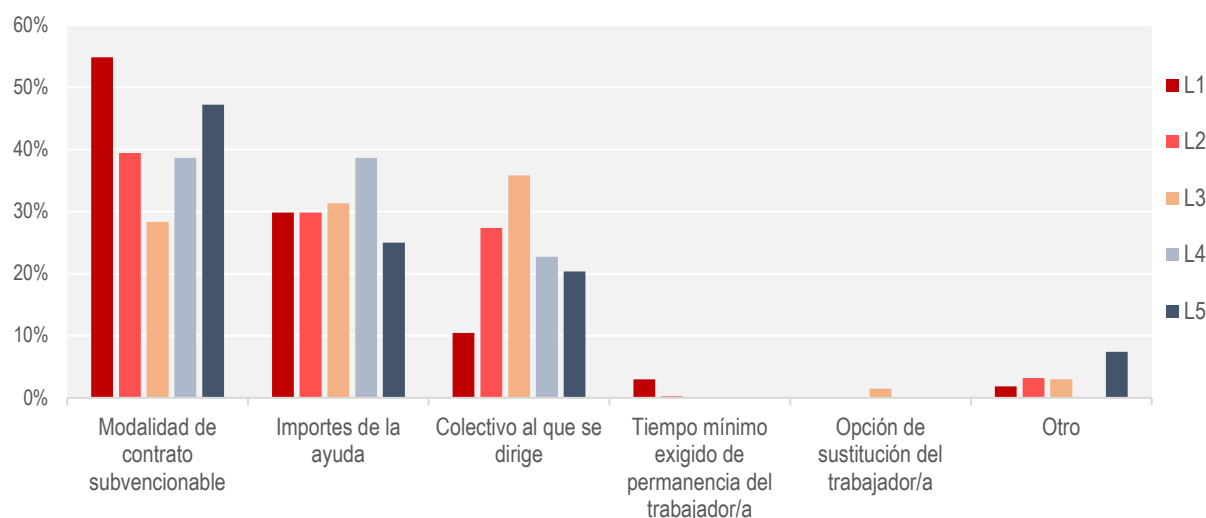
Gráfico 34. Principal motivación para decantarse por la línea del Programa para el Fomento de la Contratación seleccionada (% de respuestas)



Fuente: encuesta a empresas solicitantes del Programa; Arenal GC (2025).

Se observan diferencias, no obstante, en cuanto a las motivaciones principales en función de las distintas líneas del Programa. Así, el colectivo subvencionable tiene un mayor peso en la decisión de las empresas a la hora de optar por alguna de las líneas dirigidas a contratación de personas jóvenes o de personas con discapacidad y colectivos vulnerables, mientras que la modalidad de contrato subvencionable tiene mayor influencia en la línea 1 de contrataciones indefinidas de colectivos de especial atención.

Gráfico 35. Principal motivación para decantarse por la línea del Programa para el Fomento de la Contratación seleccionada, por líneas (% de respuestas por línea)



Fuente: encuesta a empresas solicitantes del Programa; Arenal GC (2025).

Se percibe un mayor interés en la contratación de colectivos de personas desempleadas de mayor edad, debido a que el colectivo de jóvenes (aunque presenta ventajas para las empresas como su mayor adaptabilidad y las menores cargas familiares), generalmente tiene menor estabilidad y menos compromiso.

Se ha identificado la existencia de ciertos sesgos en la selección que frenan la integración de determinados perfiles.

Los agentes clave participantes en el primer grupo focal expresaron la opinión de que la contratación de algunos colectivos aún genera reticencias en las empresas (personas con discapacidad, personas en riesgo de exclusión social, personas transexuales...). Se trata además de colectivos más reducidos y difíciles de localizar, lo que está en línea con una cuestión que ha sido ampliamente señalada en los grupos focales celebrados con empresas y gestorías. Se ha expresado reiteradamente la idea de que a las empresas les resulta difícil conocer determinadas características personales que darían acceso a la subvención antes de la contratación (grado de discapacidad reconocida, transexualidad, personas víctimas de violencia de género, personas retornadas del extranjero, etc.), percibiéndose como una barrera para acceder a estas ayudas.

Las opiniones de las empresas, por su parte, refrendan la idea de la existencia de reticencias a la hora de contratar personas de determinados colectivos, explicitándose casos en los que a nivel corporativo existe sesgo negativo hacia la contratación de personas desempleadas de larga duración, por ejemplo, al percibirse que están desconectadas del mundo laboral y, por tanto, pueden no tener actualizados sus conocimientos en determinadas materias o tecnologías. También el desconocimiento hacia la discapacidad supone una barrera a la contratación de estas personas.

3.3. PERTINENCIA Y COHERENCIA EXTERNA DEL PROGRAMA

3.3.1. PERTINENCIA DEL PROGRAMA

El Programa para el Fomento de la Contratación se enmarca dentro de la Estrategia Madrid por el Empleo, y su pertinencia en relación con las brechas de acceso al mercado laboral de determinados colectivos está respaldada por la necesidad de fomentar el empleo estable en perfiles de personas con mayores dificultades para integrarse en el mercado de trabajo.

El instrumento utilizado para alcanzar este objetivo, no obstante, puede presentar algunas debilidades, como ponen de manifiesto las evidencias y conclusiones de evaluaciones y estudios realizados sobre diversas experiencias previas de aplicación de este tipo de incentivos, a los que se ha hecho referencia en el apartado 1.1 de este informe.

En el grupo focal con agentes clave se destacó que el diseño de los incentivos ha evolucionado para ajustarse a los cambios del mercado laboral, como la reducción de la temporalidad como consecuencia de la reforma del Estatuto de los Trabajadores. Así mismo, gracias al requisito del mantenimiento del empleo por un período de 12 meses en la mayor parte de las líneas del Programa, se ha reforzado su orientación hacia contrataciones estables, en coherencia con los preceptos de las políticas activas de empleo definidos en la Ley de Empleo.

El tipo de ayuda y los importes son considerados adecuados por parte de los agentes clave, que destacan que están modulados en función de los perfiles de los colectivos y orientados a fomentar la contratación estable. Algunas empresas han manifestado en los grupos focales que las contrataciones de algunos colectivos con más dificultades, como las personas con discapacidad, deberían incentivarse con mayores cuantías dado que hay casos en que puede resultar más favorable contratar a otros perfiles por los importes que ofrecen otras líneas.

Existe cierto desajuste entre el objetivo del Programa y las necesidades de los receptores de la ayuda.

En relación a la pertinencia de la intervención considerando su alineación con las necesidades de la población objetivo, el trabajo de campo desarrollado permite constatar que la acción pública contribuye a determinados objetivos de la iniciativa privada en un espacio común de interés, a pesar de las diferencias existentes entre el objetivo final de la política pública y los objetivos de quienes reciben la ayuda.

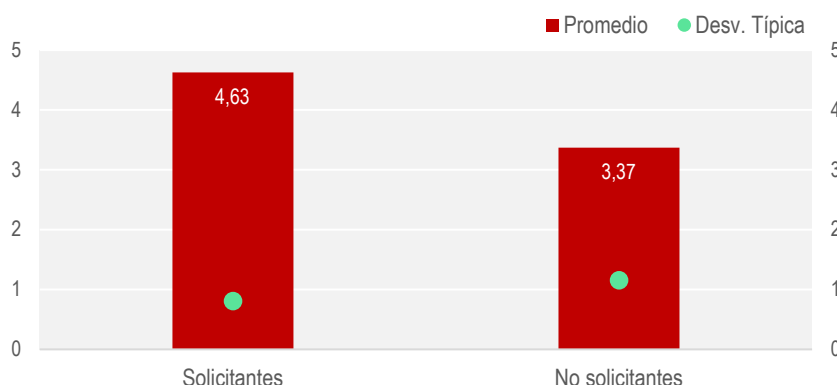
Mientras que la acción pública busca favorecer la inserción laboral de personas con más dificultades de acceso al mercado de trabajo, las empresas persiguen maximizar su rentabilidad a través de la reducción de costes. Sus políticas de contratación están orientadas mayoritariamente a la cobertura de necesidades de producción, sin priorizar en general la contratación bajo criterios de impacto social, lo que implica que sea habitual que sus expectativas sobre la ayuda difieran de lo que estas realmente les pueden aportar.

La utilidad de las ayudas percibida por las empresas es elevada.

Al ser preguntadas por la utilidad de este tipo de ayudas, las valoraciones de las empresas son positivas en términos generales, alcanzando una puntuación promedia de 3,96 en una escala de 0 a 5.

La valoración que hacen de la utilidad de los incentivos a la contratación de personas de colectivos específicos difiere dependiendo de la relación que las empresas hayan tenido con el Programa (si han participado o no lo han hecho en 2023), siendo notablemente más positiva entre las empresas solicitantes de ayudas. Los valores de la desviación típica reflejan que la dispersión de las valoraciones sobre la utilidad de las ayudas es reducida en ambos perfiles de empresas.

Gráfico 36. Utilidad percibida de las ayudas del Programa para el Fomento de la Contratación (promedio y desviación típica; escala de 0 a 5)



Fuente: encuesta a empresas solicitantes y no solicitantes del Programa; Arenal GC (2025).

Con frecuencia las empresas que no solicitan las ayudas del Programa perciben que no responden a sus necesidades.

El análisis de las valoraciones más bajas sobre la utilidad de estas ayudas permite constatar que el exceso de obligaciones para las empresas es lo que en mayor medida les resta utilidad, atendiendo a la opinión tanto de empresas solicitantes como de empresas no solicitantes.

Entre quienes no solicitan las ayudas, la valoración negativa de la utilidad se vincula también al hecho de que perciben que no responden a sus necesidades. Un 17,5% de quienes estiman que estas ayudas son de poca utilidad, argumentan que no las consideran necesarias, fundamentalmente porque no tienen previsiones de ampliar la plantilla o porque realizan pocas contrataciones. Estas opiniones denotan que en esos casos este tipo de ayudas no se consideran como un impulso para decidirse a contratar personas de colectivos específicos.

Los datos reflejan que, a pesar de conocer la existencia de este Programa de incentivos a la contratación, son muchas las empresas que no solicitan ayudas. Concretamente, de todas las empresas que han sido informadas de forma directa por el Servicio Público de Empleo, solo un 8,1% ha solicitado incentivos en 2023. Incluso entre empresas que constan como informadas en los registros del Servicio Público de Empleo, el desconocimiento sobre las ayudas se apunta como el principal motivo para no solicitarlas por más de la mitad de las empresas.

Existe una alta demanda de información sobre este tipo de ayudas.

Las sugerencias realizadas por las empresas sobre la intervención de la Comunidad de Madrid para fomentar la contratación ponen de manifiesto la existencia de una demanda reseñable relativa a la mejora en el acceso a la información sobre este tipo de ayudas, lo que es coherente con el bajo nivel de conocimiento general constatado en el estudio.

También destacan las demandas referidas a la mejora de las condiciones de las subvenciones que se ofrecen en la actualidad, ya sea mediante aumento de los importes, reducción de requisitos o contemplando otros colectivos o tipos de contratos subvencionables.

Además, se han recogido otras sugerencias referidas fundamentalmente a una mayor simplificación y agilización del proceso administrativo de las ayudas, a complementar este tipo de ayudas con mejores acciones de formación para desempleados y con la reducción de los costes laborales y fiscales para las empresas.

Gráfico 37. Sugerencias sobre el papel de la Comunidad de Madrid para fomentar la contratación (% de respuestas)



Fuente: encuesta a empresas no solicitantes del Programa; Arenal GC (2025).

Las opiniones recabadas mediante grupos focales y entrevistas han permitido identificar factores adicionales que son indicativos del desajuste entre las necesidades o expectativas de las empresas y el diseño de las ayudas al que se ha hecho referencia previamente al inicio de este apartado.

El interés de las empresas por estas ayudas es diferente en función del sector y del tipo de ocupación.

El actual contexto del mercado laboral regional provoca que el interés de las empresas por este tipo de ayudas sea menor para las contrataciones en ocupaciones con alta rotación, como pueden ser camareros/as, personal de limpieza, asistencia a domicilio, etc. Se observa un mayor interés en sectores de actividad como las actividades profesionales, científicas y técnicas, donde algunos de los perfiles subvencionables pueden tener mayor empleabilidad.

Por otra parte, las dificultades para encontrar personal que responda a los requisitos de las empresas han sido señaladas reiteradamente en grupos focales y entrevistas como uno de los principales problemas a los que se enfrentan las empresas en materia de contratación de personal, demandándose en este sentido un refuerzo y una mejora de la calidad de la intervención pública orientada a facilitar la puesta en contacto de la oferta con la demanda de empleo.

Las empresas no solicitantes de incentivos han explicitado que valorarían muy positivamente una mayor proactividad de los servicios públicos de empleo en el apoyo a la hora de encontrar perfiles adecuados a las necesidades de las empresas, ya que se percibe una utilidad mayor de este apoyo que la de un incentivo económico a la contratación.

3.3.2. COHERENCIA EXTERNA DEL PROGRAMA

Se observa un adecuado nivel de coherencia externa del Programa.

Con respecto a la coherencia del Programa con otras intervenciones públicas orientadas a resolver un problema similar, se observa un adecuado nivel de coherencia externa, a pesar de que se subvencionan algunos tipos de contrataciones que son también objeto de ayuda mediante bonificaciones estatales de las cuotas a la Seguridad Social, como se muestra en la tabla a continuación.

Las contrataciones indefinidas de (i) personas con discapacidad intelectual límite, (ii) de mujeres víctimas de violencia de género, violencias sexuales y trata, (iii) de personas en situación de exclusión social, (iv) desempleadas de larga duración o (v) víctimas de terrorismo, así como (vi) los contratos de formación en alternancia dan derecho a bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social, tal y como se establece en el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

Todas ellas son compatibles con las ayudas regionales, atendiendo a lo establecido en el artículo 19.2 de las normas reguladoras del Programa para el fomento de la contratación en el ámbito de la Comunidad de Madrid, que establece que las ayudas serán compatibles con las desgravaciones fiscales, reducciones y bonificaciones en la cotización de la Seguridad Social contempladas en las medidas estatales que en cada momento estén vigentes.

Tabla 14. Comparativa de contratos y perfiles bonificables a nivel estatal y subvencionables a nivel regional

Real Decreto-ley 1/2023, de incentivos a la contratación laboral				Programa para el Fomento de la Contratación Com. Madrid
Subsecc.	Artículo	Contrato bonificable	Colectivo	
1ª	Art. 14	Indefinido	Personas con capacidad intelectual límite	✓
1ª	Art. 15	Indefinido	Personas readmitidas tras incapacidad permanente	✗
2ª	Art. 16	Indefinido	Mujeres víctimas de violencia de género, violencias sexuales y trata	✓
2ª	Art. 17	Duración determinada	Personas jóvenes desempleadas en contratos de sustitución	✗
2ª	Art. 18	Sustitución (varios tipos)	Personas trabajadoras sustituidas por nacimiento y cuidado, corresponsabilidad, riesgo por embarazo o lactancia	✗
2ª	Art. 19	Cambio de puesto	Trabajadoras en riesgo por embarazo/lactancia o con enfermedad profesional	✗
3ª	Art. 20	Indefinido	Personas en situación de exclusión social	✓
3ª	Art. 21	Indefinido	Desempleados de larga duración	✓
3ª	Art. 22	Indefinido	Víctimas del terrorismo	✓
4ª	Art. 23	Formación en alternancia	Personas en formación	✓
4ª	Art. 24	Transformación a indefinido	Personas con contrato formativo o de relevo	✗
4ª	Art. 25	Indefinido / incorporación	Personas en formación práctica en empresas, incorporadas como socias	✗

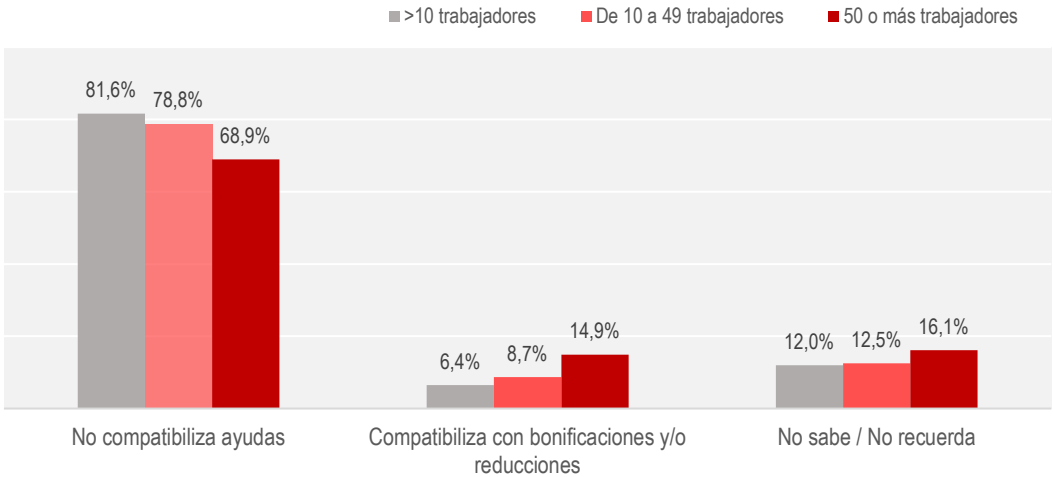
Real Decreto-ley 1/2023, de incentivos a la contratación laboral				Programa para el Fomento de la Contratación Com. Madrid
Subsecc.	Artículo	Contrato bonificable	Colectivo	
4ª	Art. 26	Formación en alternancia	Personas en formación desarrollada en el ámbito de la empresa; beneficiarias del SNGJ	✓
4ª	Art. 27	Predoctoral	Personal investigador en formación	✗
5ª	Art. 28	Indefinido / incorporación	Socios trabajadores en cooperativas o sociedades laborales	✗
5ª	Art. 29	Transformación a fijo-discontinuo	Personas trabajadoras agrarias	✗
5ª	Art. 30	Fijo-discontinuo	Trabajadores en turismo, comercio y hostelería	✗
5ª	Art. 31	Indefinido o variable	Personas en sectores y territorios específicos	✗

Fuente: elaboración propia.

La proporción de empresas beneficiarias que declaran que compatibilizan la ayuda con otras²¹ es bajo (8,5%), a pesar de la coincidencia de las opciones existentes de bonificaciones estatales en las cuotas de la Seguridad Social con algunos de los contratos y perfiles subvencionables a nivel regional. El nivel en que se compatibilizan estos incentivos con otras bonificaciones o reducciones es mayor conforme aumenta el tamaño de las empresas, aunque reducido en términos generales.

Esto sugiere que existe margen para un mayor aprovechamiento de las ayudas públicas destinadas a un mismo fin, especialmente en las empresas más pequeñas, que son las que en menor medida se benefician de otras ayudas compatibles (6,4%, frente a 14,9% de empresas de 50 o más trabajadores).

Gráfico 38. Beneficiarias de ayudas del Programa para el Fomento de la Contratación que las compatibilizan con otras bonificaciones o reducciones, por tamaños de empresas (% de respuestas)



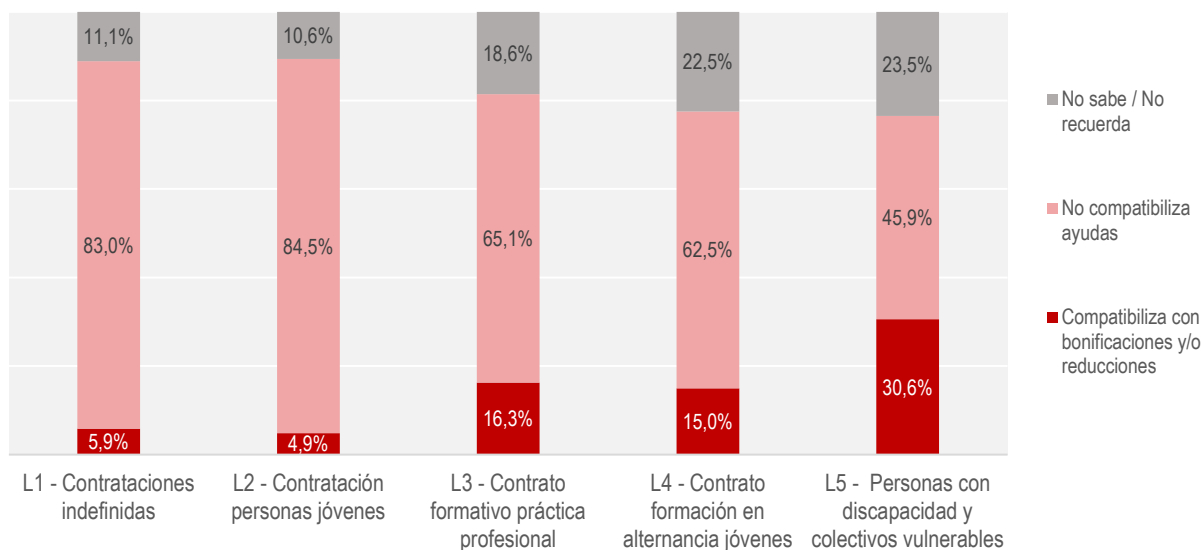
Fuente: encuesta a empresas solicitantes del Programa; Arenal GC (2025).

²¹ Atendiendo a la compatibilidad de las ayudas conforme se establece en el artículo 19.2 de las normas reguladoras del Programa.

Considerando las distintas líneas del Programa para el Fomento de la Contratación en el ámbito de la Comunidad de Madrid se aprecian diferencias en cuanto al grado en que se compatibilizan las subvenciones regionales con las bonificaciones estatales.

Son más frecuentes en el caso de las contrataciones de personas con discapacidad y colectivos vulnerables (30,6%), así como en los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional (16,3%) y de formación en alternancia (15,0%).

Gráfico 39. Beneficiarias de ayudas Programa para el Fomento de la Contratación que las compatibilizan con otras bonificaciones o reducciones, por líneas del Programa (% de respuestas)



Fuente: encuesta a empresas solicitantes del Programa; Arenal GC (2025).

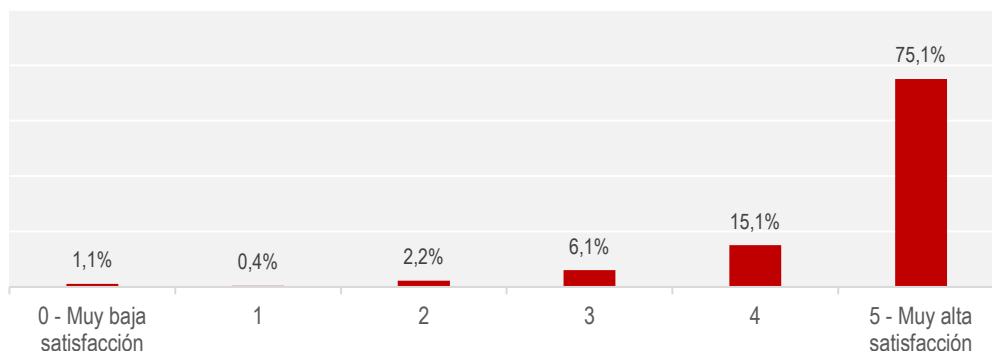
3.4. SATISFACCIÓN DE LAS EMPRESAS SOLICITANTES CON EL PROGRAMA

El nivel de satisfacción global de los beneficiarios de las ayudas en 2023 es muy elevado.

El nivel de satisfacción de los beneficiarios de ayudas en el marco del Programa para el Fomento de la Contratación en el ámbito de la Comunidad de Madrid en la anualidad 2023 es muy elevado, alcanzado un valor promedio de 4,59 en una escala de 0 a 5 y con una notable concentración de las valoraciones en la máxima puntuación posible (75,1%).

La valoración positiva global es coincidente con la percepción expresada por los agentes clave, empresas y gestorías participantes en los grupos focales, que apuntan a que el Programa es bien recibido en general, especialmente por aquellas empresas que logran acceder a él con facilidad, y porque constituyen la alternativa más interesante disponible en el contexto nacional para apoyar la contratación en empresas con establecimientos en la Comunidad de Madrid.

Gráfico 40. Grado de satisfacción general con la subvención recibida del Programa para el Fomento de la Contratación, en escala de 0 a 5 (% de respuestas)

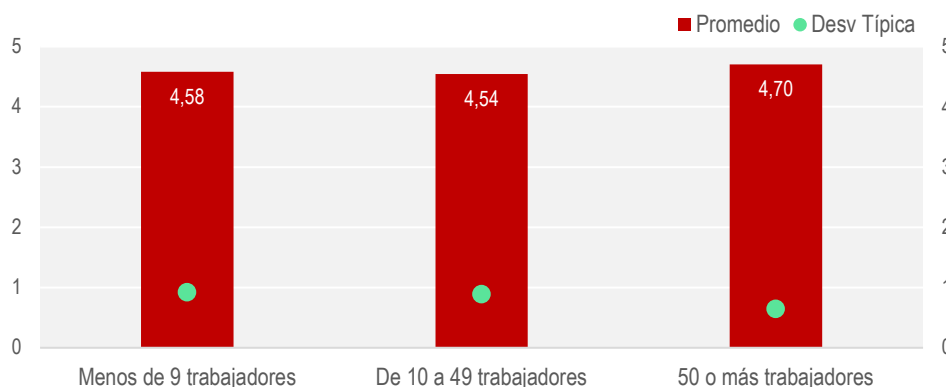


Fuente: encuesta a empresas solicitantes del Programa; Arenal GC (2025).

El nivel de satisfacción global expresada es ligeramente mayor entre las empresas beneficiarias más grandes (de 50 o más trabajadores). Los valores de la desviación típica reflejan que la dispersión es reducida en las respuestas en todos los segmentos de tamaños de empresas.

Prácticamente no se aprecian diferencias en términos de satisfacción general con la subvención recibida en función de la participación previa en el Programa o de la línea solicitada.

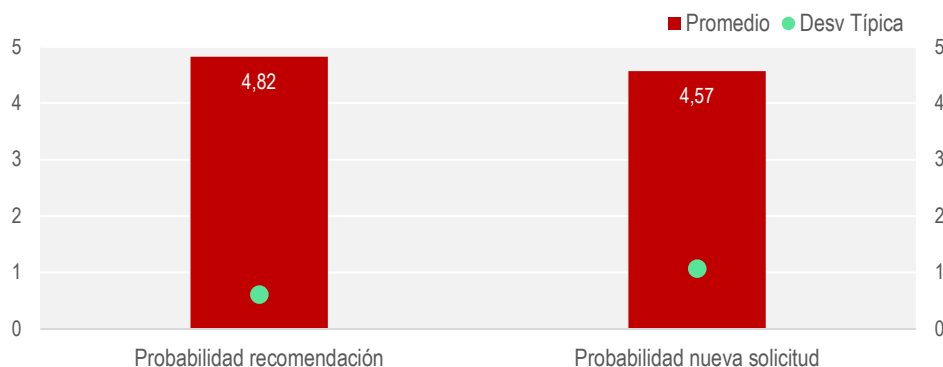
Gráfico 41. Nivel promedio de satisfacción general con la subvención recibida del Programa para el Fomento de la Contratación, en escala de 0 a 5, por tamaños de empresas



Fuente: encuesta a empresas solicitantes del Programa; Arenal GC (2025).

Además, las empresas beneficiarias afirman que recomendarían la subvención a otras empresas con una muy alta probabilidad (8 de cada 10 empresas) y volverían a solicitarla en un futuro también muy probablemente (7 de cada 10), lo que respalda la elevada satisfacción global declarada por las empresas participantes en el Programa en la anualidad 2023. Los valores de la desviación típica reflejan que la dispersión es reducida en las respuestas.

Gráfico 42. Nivel de probabilidad estimada en la recomendación a otras empresas y en la solicitud futura de incentivos a la contratación, en escala de 0 a 5



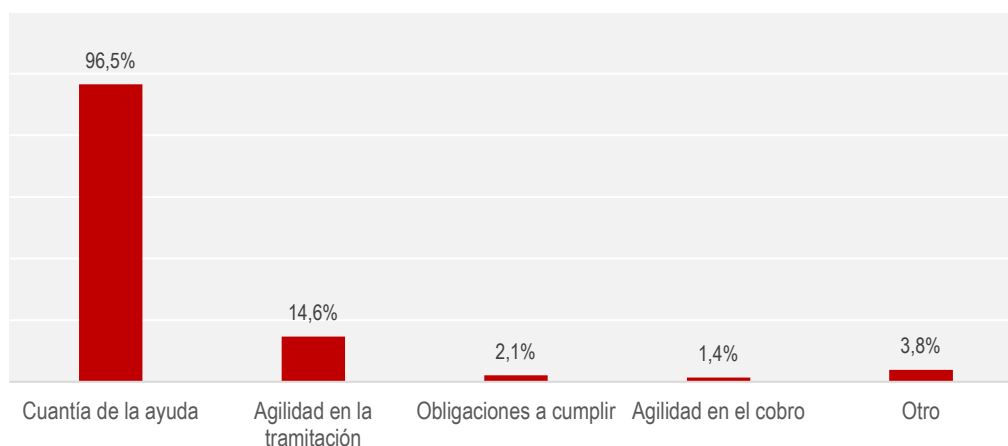
Fuente: encuesta a empresas solicitantes del Programa; Arenal GC (2025).

El ahorro de costes es uno de los motivos principales de la buena valoración de los incentivos.

Al ser preguntadas por los motivos por los que solicitarían estas subvenciones en futuras ocasiones, la práctica totalidad de las empresas argumenta que lo haría por la cuantía de la ayuda. Esto refrenda lo apuntado previamente en el informe, sobre el hecho de que el ahorro de costes que supone la ayuda es la principal motivación para solicitar los incentivos y respalda la buena valoración por parte de las empresas de los importes de las ayudas.

En los casos en los que se declara que la probabilidad de volver a solicitar la ayuda es baja, las razones que argumentan las empresas están relacionadas principalmente con (i) la dificultad de cumplir con las obligaciones establecidas en la normativa reguladora del Programa, (ii) la falta de perspectivas de ampliación de la plantilla en el corto plazo o (iii) con malas experiencias, ya sea porque no les concedieron la ayuda o por los problemas experimentados para sustituir personas cuyos contratos habían sido subvencionados en casos de bajas.

Gráfico 43. Motivos por los que los beneficiarios solicitarían de nuevo la subvención (% de respuestas)



Fuente: encuesta a empresas solicitantes del Programa; Arenal GC (2025).

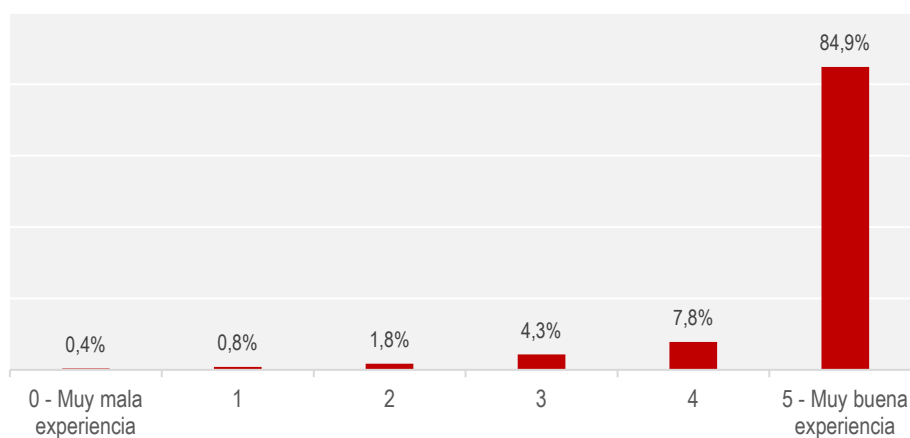
La rapidez en la resolución y pago de las ayudas, aunque no ha sido señalada mayoritariamente por las empresas en la encuesta realizada para este estudio, se identifica también como un aspecto adicional que contribuye a esta buena valoración, como ya se ha señalado previamente.

La experiencia de las empresas solicitantes con la tramitación electrónica es positiva.

Otros aspectos valorados positivamente han sido también ya apuntados en el apartado 3.2.1. de este informe. Entre ellos está la digitalización del proceso, que ha facilitado la tramitación de las ayudas para las empresas en gran medida.

Esta opinión queda respaldada por la valoración que las empresas solicitantes de la ayuda en 2023 hacen de su experiencia con la tramitación electrónica, que alcanza una puntuación promedia de 4,73 sobre 5 y una muy elevada concentración de puntuaciones en el valor más alto de la escala (84,9% de las respuestas).

Gráfico 44. Valoración de la experiencia con la tramitación electrónica, en escala de 0 a 5 (% de respuestas)



Fuente: encuesta a empresas solicitantes del Programa; Arenal GC (2025).

Las escasas valoraciones negativas²² están motivadas fundamentalmente por la complejidad de uso de la plataforma percibida por las empresas (63,6%). En mucha menor medida se reportan fallos en el servicio (13,6%) o se estima que la asistencia prestada no ha sido adecuada para resolver incidencias (4,5%). Otras valoraciones negativas están referidas a cuestiones ajenas a la plataforma, como la necesidad de cargar mucha documentación o los cortos plazos para hacerlo (18,2%).

Como ya se ha señalado anteriormente en este informe, la digitalización del proceso ha sido destacada como uno de los puntos fuertes del Programa. Aunque presenta riesgos para el acceso de potenciales beneficiarios con menor nivel de competencias digitales, su implantación ha agilizado los trámites y ha contribuido a mejorar la eficiencia en la gestión.

Se identifican, no obstante, ámbitos de mejora en la plataforma, apuntados sobre todo por quienes prestan asistencia a las empresas para realizar las tramitaciones. Estas mejoras estarían relacionadas con una mayor facilidad de uso y con la incorporación de algunas funcionalidades que agilizaran el control de la situación de los expedientes, por ejemplo, permitiendo ver de forma consolidada los hitos clave del proceso (registro, concesión, pago, incidencias), o la recuperación de documentación ya presentada para empresas con expedientes múltiples o expedientes en convocatorias anteriores (como escrituras o poderes).

²² Considerando las respuestas de quienes han valorado con un 0, 1 o 2 su experiencia con la tramitación electrónica (3,0%).

Las dificultades para cumplir con el requisito de mantenimiento del empleo creado son el principal motivo de baja satisfacción.

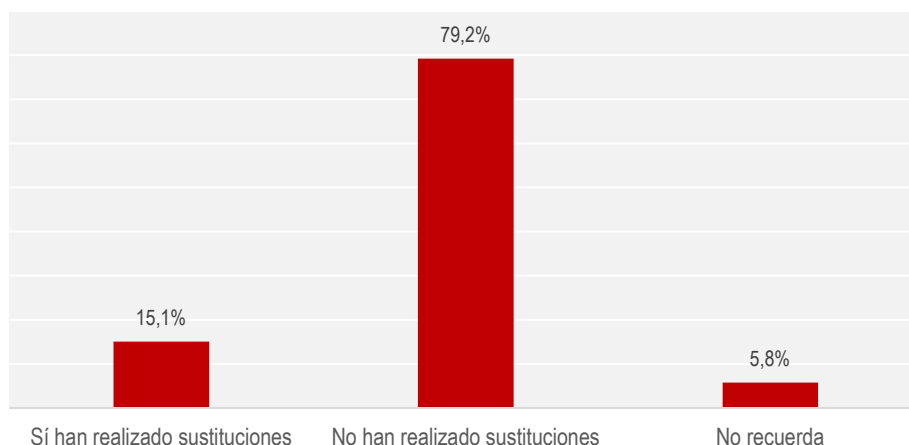
Las empresas que muestran un menor grado de satisfacción global con la subvención apuntan como motivos principales fundamentalmente las dificultades experimentadas para cumplir con el requisito de mantenimiento del empleo creado.

5 de cada 10 empresas que se declaran insatisfechas con la subvención hacen referencia a esta cuestión, explicitando la mitad de ellas que han tenido que devolver el incentivo recibido debido a la baja voluntaria de la persona contratada y no haber podido sustituirla por otra persona que cumpliera los requisitos definidos en las normas reguladoras del Programa.

La mayoría de las beneficiarias no han tenido que realizar sustituciones por bajas de las personas con contratos subvencionados.

A nivel global, la proporción de empresas que declara haber tenido que sustituir a alguna de las personas cuyos contratos estaban subvencionados por el Programa es relativamente baja, un 15,1%. Han sido, por tanto, una amplia mayoría las que no se han encontrado en una situación que haya requerido realizar una sustitución para asegurar el cumplimiento del requisito de mantenimiento del empleo.

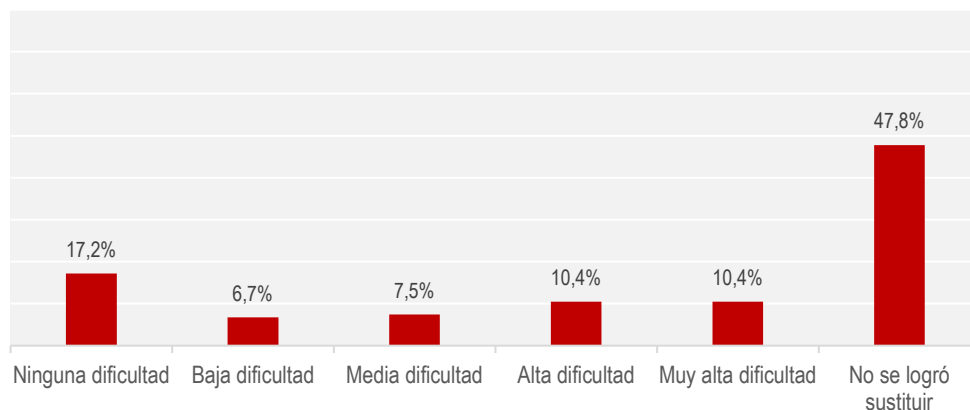
Gráfico 45. Empresas que han tenido que sustituir a personas con contratos subvencionados por el Programa para el Fomento de la Contratación (% de respuestas)



Fuente: encuesta a empresas solicitantes del Programa; Arenal GC (2025).

Pero sí que destaca el hecho de que quienes se han enfrentado a la baja voluntaria de una persona cuyo contrato estaba subvencionado manifiestan mayoritariamente que han tenido dificultades para realizar la sustitución en el plazo establecido por la normativa reguladora de las ayudas. Prácticamente la mitad no lograron sustituir a la persona que causó baja, y son 2 de cada 10 quienes experimentaron dificultades en un alto o muy alto grado.

Gráfico 46. Grado de dificultad experimentada en casos de sustitución de personas subvencionadas por el Programa para el Fomento de la Contratación (% de respuestas)



Fuente: encuesta a empresas solicitantes del Programa; Arenal GC (2025).

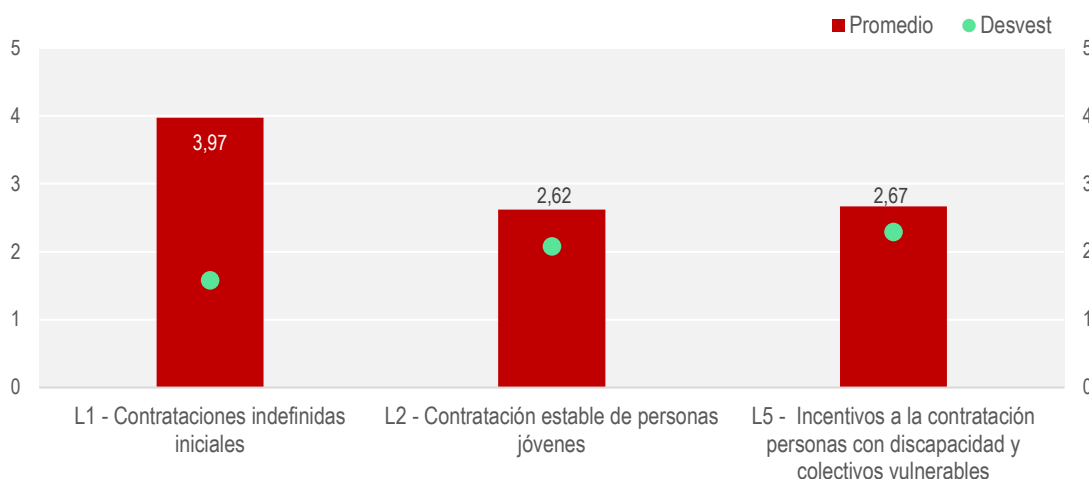
Atendiendo al tamaño de las empresas beneficiarias, no se observan diferencias en cuanto a las dificultades experimentadas en este sentido. En una escala de 0 a 5, donde 0 es el nivel mínimo de dificultad y 5 el máximo, las empresas de menos de 10 trabajadores puntúan su experiencia con un 3,47 en promedio, frente al 3,14 y 3,42 de las empresas entre 10 y 49 trabajadores y de 50 o más trabajadores, respectivamente.

Si se considera la experiencia previa de las empresas con estos incentivos, las dificultades han sido mayores para aquellas que recibían la subvención por primera vez. Quienes no habían participado en anualidades anteriores del Programa califican el nivel de dificultad que han tenido para sustituir a personas que han causado baja con un 3,67 en una escala de 0 a 5, frente a la calificación de 3,20 que otorgan las empresas que repetían participación.

Considerando la línea del Programa seleccionada, las sustituciones han presentado un menor nivel de dificultad en el caso de contrataciones indefinidas de personas jóvenes y de personas con discapacidad y colectivos vulnerables. Debe tenerse en cuenta, no obstante, que las respuestas relativas a las dificultades de sustitución experimentadas en estas estas dos líneas presentan una elevada dispersión, lo que sería indicativo de que las empresas tienen opiniones divididas al respecto.

Por el contrario, la sustitución ha resultado más compleja cuando la baja ha sido de una contratación indefinida inicial de personas desempleadas de especial atención. Las sustituciones no se permiten en las líneas 3 y 4.

Gráfico 47. Nivel promedio de dificultad experimentada para sustituir personas subvencionadas por el Programa para el Fomento de la Contratación, en una escala de 0 a 5



Fuente: encuesta a empresas solicitantes del Programa; Arenal GC (2025).

3.5. EFECTO INCENTIVADOR DEL PROGRAMA

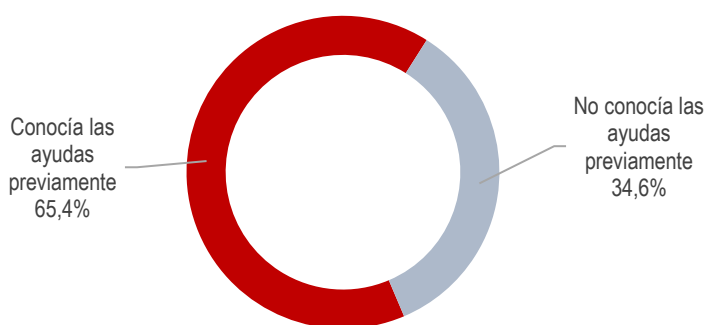
El efecto incentivador de las subvenciones a la contratación es uno de los temas que más controversia genera en relación con este tipo de ayudas públicas. Fue una cuestión ampliamente debatida en el grupo focal celebrado con agentes clave, donde algunas personas expresaron dudas sobre si las ayudas realmente generan nuevas contrataciones o si simplemente financian contrataciones que las empresas habrían realizado igualmente, fenómeno conocido como “peso muerto”.

Dado que las ayudas pueden solicitarse con posterioridad a la formalización de las contrataciones, su conocimiento con carácter previo a la contratación por parte del potencial beneficiario constituye un requisito indispensable para que pueda haber un efecto incentivador de la ayuda.

La mayor parte de los beneficiarios conocía la existencia del Programa antes de realizar las contrataciones, condición necesaria para que pueda existir el efecto incentivador.

La encuesta realizada para este estudio ha permitido constatar que la mayor parte de las empresas conocía la existencia del Programa antes de realizar las contrataciones, lo que sugiere que sí se daría la condición previa indispensable para que existiera el efecto incentivador. En un tercio de ellas no podría darse el efecto incentivador, ya que afirman que contrataron sin conocer la posibilidad de beneficiarse de las ayudas.

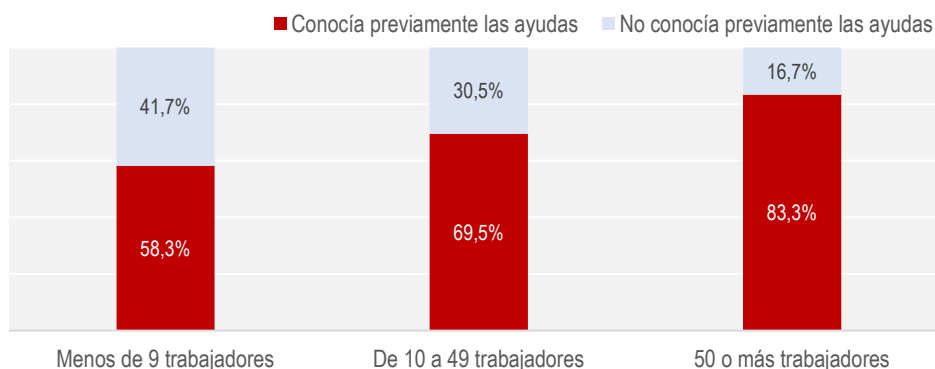
Gráfico 48. Conocimiento de las ayudas del Programa para el Fomento de la Contratación con anterioridad a la contratación (% de respuestas)



Fuente: encuesta a empresas solicitantes del Programa; Arenal GC (2025).

Se observa que en el segmento de empresas de menor tamaño (menos de 10 trabajadores) tienen mayor peso las que no conocían el Programa antes de realizar las contrataciones (41,7%), lo que podría limitar en cierta medida dicho efecto incentivador en este tipo de beneficiarios.

Gráfico 49. Conocimiento de las ayudas del Programa para el Fomento de la Contratación con anterioridad a la contratación, por tamaño de empresa (% de respuestas)



Fuente: encuesta a empresas solicitantes del Programa; Arenal GC (2025).

Esto mismo ocurre en el caso de las ayudas para la contratación indefinida de personas desempleadas de especial atención (línea 1), donde 4 de cada 10 beneficiarios afirma que no conocía las ayudas anteriormente a la decisión de realizar las contrataciones subvencionadas.

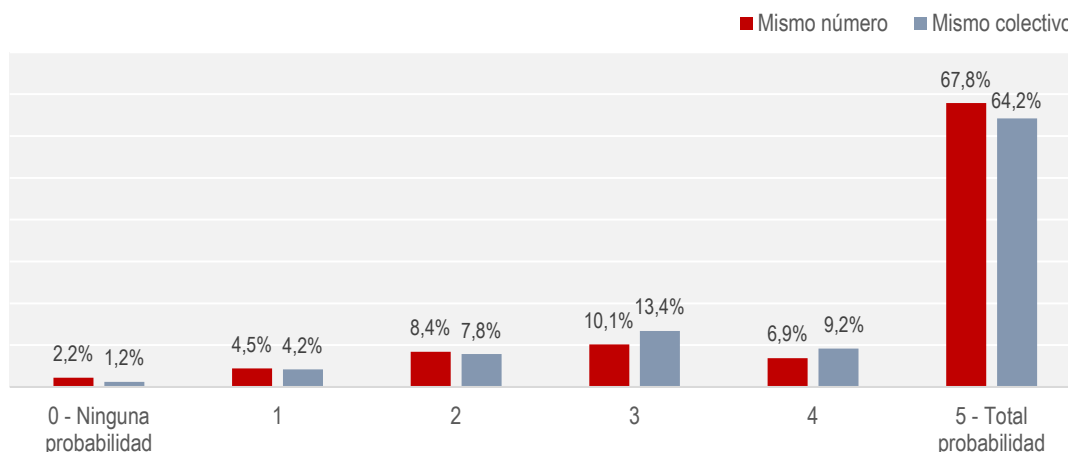
El efecto incentivador del Programa es muy reducido.

En caso de no haber recibido los incentivos, son mayoría las empresas que afirman que, con una alta o muy alta probabilidad, habrían realizado el mismo número de contrataciones y habrían contratado a personas de los mismos colectivos (independientemente de si conocían las ayudas antes de contratar o no). 7 de cada 10 beneficiarios de subvenciones en 2023 así lo declaran.

Puede realizarse una aproximación adicional a la cuantificación del peso muerto si este se considera contabilizando las empresas que no conocían la ayuda antes de contratar (y que, por tanto, necesariamente no han estado influidas por el incentivo) y las que sí la conocían y afirman que habrían contratado igualmente con alta o muy alta probabilidad (y a las que, por tanto, la subvención no ha incentivado a tomar la decisión). Según esta aproximación, en 8 de cada 10 casos se estarían subvencionando contrataciones que se habrían realizado de igual forma en ausencia de los incentivos.

Se observa que el efecto incentivador es ligeramente superior en términos de favorecer la decisión de la contratación hacia los colectivos cubiertos por el Programa, en mayor medida que en términos de aumento del volumen de contrataciones.

Gráfico 50. Probabilidad declarada de realizar las mismas contrataciones sin la subvención, en una escala de 0 a 5 (% de respuestas)



Fuente: encuesta a empresas solicitantes del Programa; Arenal GC (2025).

Esta constatación es plenamente coherente con lo expresado por las empresas y gestorías participantes en los grupos focales, en el sentido de que los incentivos tienen una escasa capacidad para motivar a la contratación. Las opiniones manifestadas en todos los grupos focales y entrevistas realizadas con empresas y gestorías se encuentran alineadas en torno a la idea de que los incentivos pueden ser en cierta medida un estímulo para las empresas a la hora de contratar, pero siempre que haya una necesidad de producción que cubrir con un aumento de plantilla.

Aunque en general el incentivo no motive ni sea determinante en la decisión de contratar, sí puede tener influencia en determinados casos.

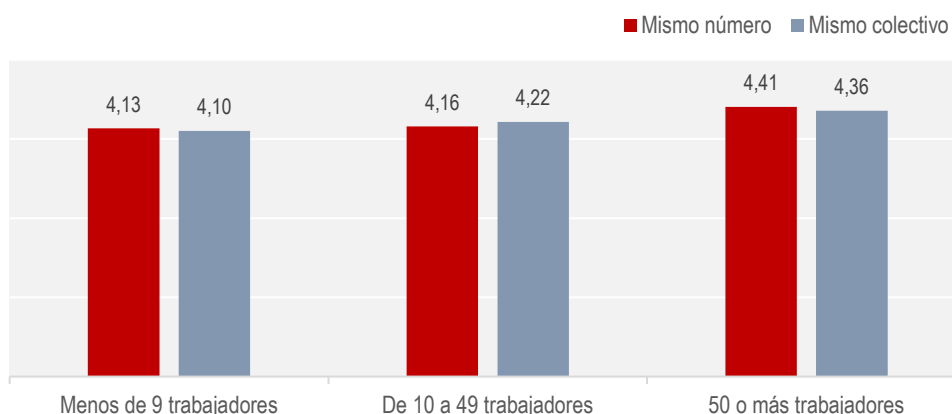
Con carácter general, primero se realiza la contratación y después se solicita el incentivo, en los casos en que se cumplen los requisitos, porque optimiza los costes. Las opiniones recabadas en los grupos focales y entrevistas

apuntan a que el incentivo no motiva la decisión ni es determinante en la decisión de contratar, explicitándose que las empresas contratan, haya o no la ayuda. Las ayudas sí pueden incentivar la decisión a favor de colectivos vulnerables a igualdad de condiciones con otras candidaturas.

Se estima que en algunos casos los incentivos pueden influir en la contratación, ya que la subvención aporta un valor económico adicional que hace más atractiva la incorporación de personas, aunque lo más habitual es que las empresas prioricen su necesidad de personal sobre la existencia de ayudas, decidiéndose a solicitarlas sólo cuando ya han tomado la decisión de contratar.

Aunque el efecto incentivador en cuanto al número de personas que se contratan es muy limitado, se observa que es ligeramente superior en las empresas de menor tamaño, que son las que en mayor medida declaran que su decisión sobre la contratación de personas se ha visto influida por la ayuda, favoreciendo un mayor número de contratos y la integración de personas de colectivos específicos.

Gráfico 51. Nivel de probabilidad declarada de contratar sin la subvención, en una escala de 0 a 5, por tamaño de empresa (promedio)



Fuente: encuesta a empresas solicitantes del Programa; Arenal GC (2025).

El efecto incentivador es algo superior para las contrataciones de formación en alternancia de personas jóvenes y en los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional.

Se aprecian también diferencias en este efecto incentivador de las ayudas en función de la línea seleccionada, siendo algo superior para las contrataciones de formación en alternancia de personas jóvenes y en los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional.

La contratación de personas con discapacidad y de colectivos vulnerables, sin embargo, parece verse menos influida por la ayuda, según declaran las empresas. En el caso de las de mayor tamaño, en los uno de los grupos focales celebrados se apuntaba a que la cuestión que influye en mayor medida en la contratación de personas con discapacidad es la obligatoriedad de reserva de un porcentaje de la plantilla a este colectivo establecida en la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social.

A pesar de la existencia de esta obligación, la propia Ley contempla determinados casos en los que las empresas pueden quedar exentas de su cumplimiento, siempre que apliquen medidas alternativas a la contratación de personas con discapacidad²³. Se dan así situaciones en las que dicha obligatoriedad no está teniendo el efecto esperado en cuanto a facilitar la inserción de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario. Esto justificaría la pertinencia de mantener la ayuda de la línea 5 del Programa para las empresas de mayor dimensión, dado que podría actuar como incentivo en la decisión de incorporar personas con discapacidad, evitando que las

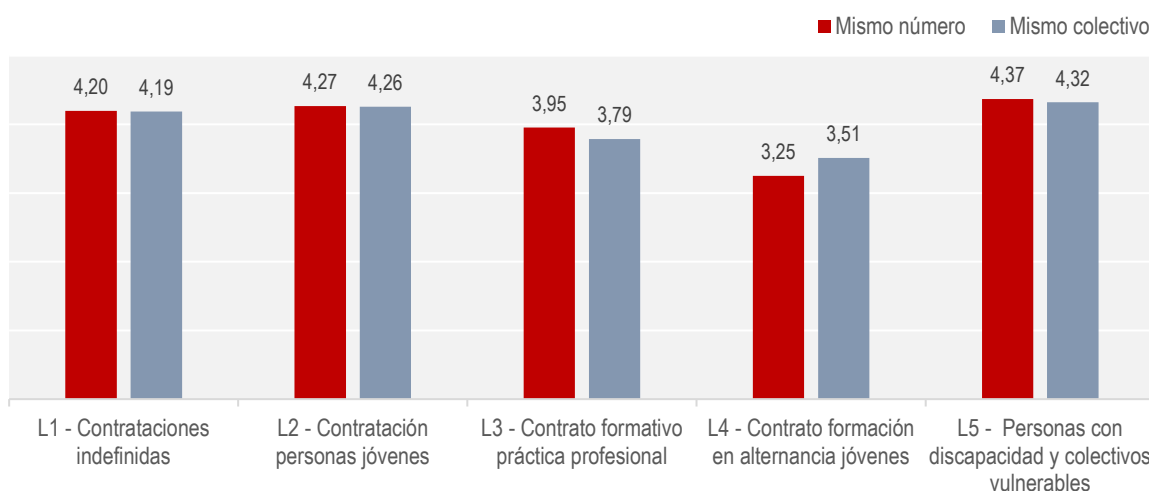
²³ Definidas en el artículo 2 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

empresas opten por solicitar la declaración de excepcionalidad y la autorización para la aplicación de las medidas alternativas.

También en los grupos focales se ha puesto de manifiesto la opinión de que a la hora de tomar la decisión sobre la incorporación de perfiles considerados menos empleables, son más relevantes otras motivaciones de las empresas o entidades, como es el hecho de que orienten su política de contratación con un mayor peso de criterios sociales.

Tampoco la contratación estable de jóvenes se ve especialmente incentivada por las ayudas. Según se ha señalado en los grupos focales, debido a que es un perfil muy demandado, como queda también constatado en los datos de contrataciones por segmentos de edad expuestos en el apartado 1.2 de este informe.

Gráfico 52. Nivel de probabilidad declarada de contratar sin la subvención, en una escala de 0 a 5, por línea del Programa (promedio)



Fuente: encuesta a empresas solicitantes del Programa; Arenal GC (2025).

Parece existir cierta relación entre la experiencia previa de las empresas en convocatorias anteriores y el efecto incentivador de la ayuda.

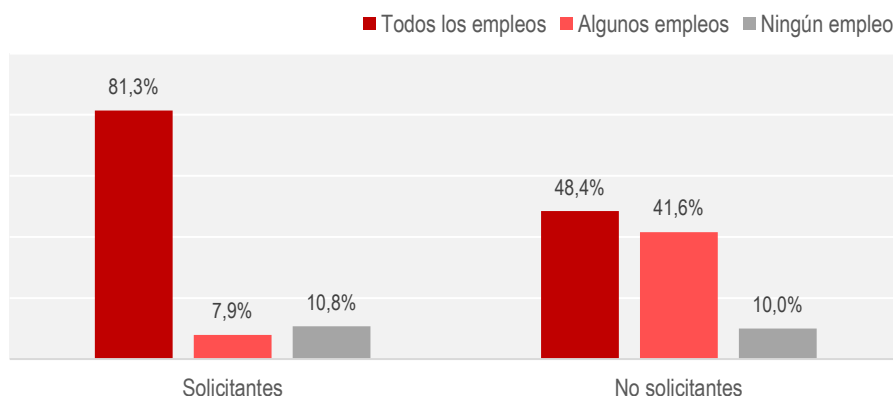
Las empresas que han participado previamente en el Programa declaran con mayor frecuencia que las que no tienen experiencia previa que, si no hubieran recibido la subvención, no habrían contratado al mismo número de personas ni a personas de los mismos colectivos.

Esto está en línea con la percepción recogida en el seno de uno de los grupos focales organizados, que sugería que las ayudas sí pueden influir en mayor medida en las decisiones de contratación de las empresas con más experiencia previa con estos incentivos y que conocen bien los requisitos, de manera que la búsqueda de personal se orienta para seleccionar personas que cumplan los requisitos del Programa.

También en los grupos focales se ha apuntado que se dan casos en que los requisitos de los incentivos tienen cierta influencia en la orientación de la búsqueda de personal y, por tanto, en las contrataciones, existiendo diferencias en función de sector o las ocupaciones. En aquellos casos en que se requiere mano de obra menos cualificada o especializada, sí es posible que se busquen personas que cumplan con las condiciones de la ayuda.

Con respecto a la contribución del Programa a mantener el empleo en colectivos específicos, la encuesta pone de manifiesto que la estabilidad es mayor en empresas beneficiarias de las ayudas si se consideran las que declaran que han mantenido en plantilla a la totalidad de las personas que contrataron más allá del período mínimo requerido por la normativa del Programa.

Gráfico 53. Nivel de mantenimiento de los empleos creados en colectivos específicos, según perfil de empresa (% de respuestas)



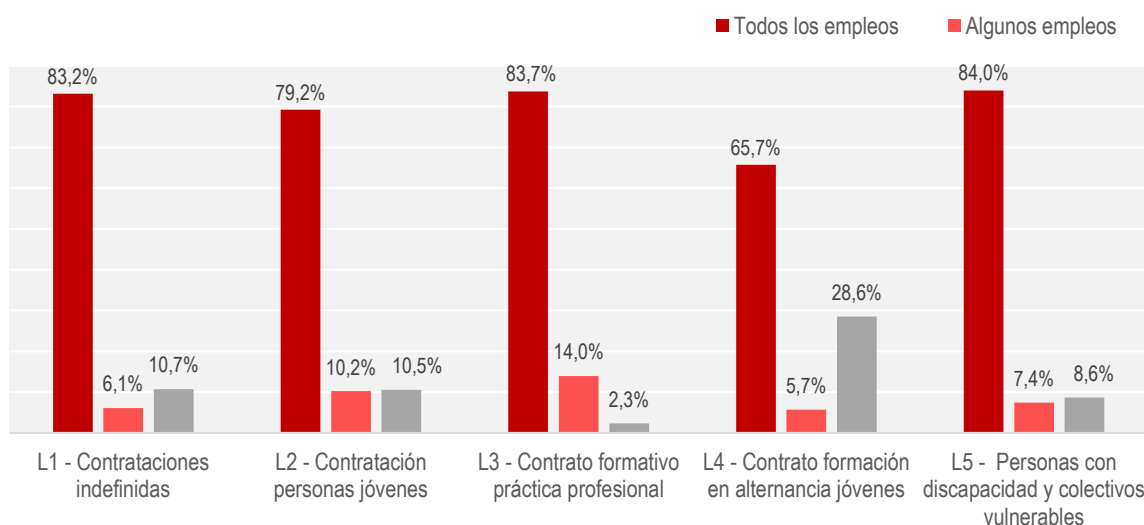
Fuente: encuesta a empresas solicitantes y no solicitantes del Programa; Arenal GC (2025).

En las empresas beneficiarias, el nivel declarado de mantenimiento de todos los empleos por un período de tiempo superior al mínimo establecido por el Programa ha sido elevado en términos generales. Se observan algunas diferencias en función de variables como el tamaño de la empresa, su participación previa en el Programa o la línea de ayudas seleccionada.

Las empresas pequeñas mantienen en menor medida el empleo una vez cumplido el período requerido. La proporción de quienes declaran que no han mantenido ninguno de los empleos subvencionados alcanza el 12,8%, frente al 7,9% de las medianas o el 8,1% de las grandes. Lo mismo ocurre entre quienes participan por primera vez en el Programa; el 13,1% no mantiene a ninguna de las personas contratadas cubiertas por la subvención, frente al 8,3% de las empresas con experiencia previa con estos incentivos.

Considerando las distintas líneas del Programa, únicamente en el caso de las contrataciones de formación en alternancia subvencionadas en la línea 4 los datos de mantenimiento del empleo son menos favorables; en una cuarta parte de las empresas ninguna de las personas contratadas ha continuado en la empresa tras el período mínimo establecido de 12 meses.

Gráfico 54. Nivel de mantenimiento de los empleos subvencionados por el Programa para el Fomento de la Contratación, por línea del Programa (% de respuestas)



Fuente: encuesta a empresas solicitantes del Programa; Arenal GC (2025).

Se aprecia cierto efecto de las ayudas en la consolidación del empleo.

En el seno de los grupos focales celebrados se han recogido opiniones en línea con esta constatación, apuntando que cuando las contrataciones han sido subvencionadas se refuerza de alguna manera el compromiso y la voluntad de mantener el empleo a pesar de las dificultades que puedan surgir.

Aunque este efecto se percibe que se daría en mayor medida en los meses que se establecen como periodo mínimo de mantenimiento del empleo, diluyéndose con posterioridad, los datos ponen de manifiesto que la estabilidad en las contrataciones es mayor en las empresas beneficiarias que en las no beneficiarias.

4. CONCLUSIONES DEL ESTUDIO

El estudio realizado ha permitido analizar los incentivos a la contratación en el ámbito de la Comunidad de Madrid desde una perspectiva diferencial con respecto a los estudios más habitualmente desarrollados sobre este tipo de política pública, indagando en la influencia de estas ayudas sobre las decisiones empresariales relativas a la creación de empleo.

Las conclusiones que se presentan a continuación están basadas en las evidencias y constataciones expuestas de forma detallada a lo largo de este informe. Se han redactado considerando los objetivos establecidos para el estudio, y se presentan ordenadas según las diferentes dimensiones que han sido analizadas.

Implementación

- La implementación del Programa ha sido adecuada considerando el nivel global de recursos presupuestarios ejecutado. La demanda ha superado la financiación disponible para todas las líneas, pero las tasas de absorción financiera han sido desiguales.
- Estas tasas de absorción se han visto afectadas por algunas dificultades que los solicitantes han tenido para cumplir las condiciones para acceder a la ayuda. Así, ha habido obstáculos para conceder un mayor número de subvenciones y se han generado algunas ineficiencias al presentarse solicitudes no subvencionables o concederse subvenciones que posteriormente han debido reintegrarse por parte de los beneficiarios.
- Los avances en materia de simplificación y de agilización de los procesos de implementación han sido significativos y están teniendo un impacto positivo en la percepción y valoración del Programa por parte de su público destinatario.

Cobertura

- El nivel de cobertura del Programa ha sido moderado, considerando el grado en que ha alcanzado a su población objetivo en un sentido amplio (empresas, personas autónomas y entidades sin ánimo de lucro). Aunque las ayudas han llegado a un elevado número de beneficiarios de diversa dimensión (4.670), fundamentalmente empresas, el Programa no ha sido accesible para una parte importante de su población objetivo.
- Entre los factores que han limitado la cobertura del Programa destaca su desconocimiento por amplios sectores del tejido empresarial, que es el principal motivo por el que las empresas no solicitan estas ayudas, junto con el hecho de que no se realicen contrataciones que cumplan los requisitos definidos.
- El papel de las gestorías o asesorías que prestan asesoramiento en materia laboral resulta fundamental al actuar como difusores de información y prescriptores de las ayudas con muy alta frecuencia. Constituyen la principal vía por la que las empresas conocen el Programa y se encargan de las gestiones relativas a la contratación en la mayoría de las empresas. Pero su participación en el proceso genera distorsiones en ocasiones y el coste de sus servicios supone una barrera para muchas empresas, especialmente para las de menor tamaño.
- También el acceso al Programa se ha visto afectado por barreras de carácter más subjetivo, vinculadas a percepciones del empresario, que generan un sesgo negativo – miedo a incumplimientos por la rigidez de los requisitos, complejidad percibida de los procedimientos administrativos o experiencias previas negativas con ayudas públicas.
- Las contrataciones solo se producen cuando las empresas o entidades necesitan incorporar a personas por aumento de la actividad o cambios internos que lo requieren, y las decisiones a la hora de seleccionar están orientadas fundamentalmente por el ajuste de las candidaturas a los requisitos del puesto, no tanto por las características personales de los candidatos. En ese contexto, para quienes optan por solicitar un incentivo, el tipo de contrato subvencionable es el factor que más incidencia tiene a la hora de elegir la línea del Programa en la que se solicita la ayuda. Esto condiciona el colectivo a contratar y la cuantía de la ayuda

que, por tanto, son elementos que tienen una menor relevancia para decidirse por una u otra línea del Programa.

- El beneficio económico que la subvención reporta a quienes perciben las ayudas es el principal factor que ha impulsado la cobertura del Programa, al ser el motivo de solicitud argumentado mayoritariamente por las empresas. Otros elementos que han incidido positivamente han sido la relación equilibrada entre la cuantía de la subvención y el tiempo exigido de mantenimiento del empleo, la agilidad de los plazos y la atención prestada por las personas responsables del Programa en el Servicio Público de Empleo.
- La cobertura de las contrataciones incentivadas ha sido desigual en función de los tipos de contratos, de los colectivos y de las empresas que las han realizado, con mayores niveles en el caso de los contratos realizados por empresas pequeñas, en los contratos formativos, en los de formación en alternancia y en los de personas con discapacidad.
- Por sectores, el Programa ha logrado una cobertura de las contrataciones por encima de la media en algunos de ellos, destacando el caso de las actividades de Industrias Extractivas (B), Otros Servicios (S), Actividades Inmobiliarias (L), Industria Manufacturera (C), Comercio al por Mayor y Menor (G) o las Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas (M).
- Con respecto a la cobertura de los colectivos cuya integración en el mercado de trabajo se pretende favorecer, el estudio identifica sesgos en la selección (reticencias a la contratación de algunos colectivos, o desconocimiento sobre la discapacidad, por ejemplo) que frenan la integración de determinados perfiles, incluso a pesar de la ayuda económica del incentivo. También la dificultad para conocer determinadas características personales que darían acceso a la subvención (grado de discapacidad reconocida, transexualidad, personas víctimas de violencia de género, personas retornadas del extranjero, etc.) constituyen una barrera para el acceso a estas ayudas.

Pertinencia y coherencia externa

- La pertinencia del Programa es elevada atendiendo a su alineación con las necesidades de los colectivos de personas a los que se dirige y con los objetivos de la Estrategia Madrid por el Empleo en la que se integra.
- Sin embargo, se alinea parcialmente con las necesidades de las empresas, detectándose cierto desajuste entre el objetivo de la política pública – favorecer la inserción laboral de personas con más dificultades de acceso al mercado de trabajo – y los objetivos de quienes reciben la ayuda – maximizar la rentabilidad a través de la reducción de costes.
- La alineación con las necesidades de las empresas y el interés de estas por las ayudas es diferente función del sector y del tipo de ocupación. El interés de las empresas por este tipo de ayudas es menor para las contrataciones en ocupaciones con alta rotación, como pueden ser camareros/as, personal de limpieza, asistencia a domicilio, etc. Se observa un mayor interés en sectores de actividad como las actividades profesionales, científicas y técnicas, donde algunos de los perfiles subvencionables pueden tener mayor empleabilidad.
- A pesar del desajuste detectado, las empresas perciben que la utilidad de los incentivos es elevada, especialmente aquellas que han participado en el Programa. Con frecuencia las empresas que no solicitan las ayudas del Programa perciben que no responden a sus necesidades.
- El Programa ha mostrado una coherencia externa adecuada, a pesar de que se subvencionan algunos tipos de contrataciones que son también objeto de ayuda mediante bonificaciones estatales de las cuotas a la Seguridad Social. Las ayudas del Programa, no obstante, se utilizan por las empresas mayoritariamente de forma aislada, con un bajo nivel de compatibilización con otros apoyos disponibles.

Satisfacción

- La satisfacción global de los beneficiarios de las ayudas es muy alta en términos generales, impulsada por el ahorro de costes que les supone. La buena experiencia con la tramitación electrónica, o la rapidez en la resolución y pago de las ayudas, son otros elementos bien valorados por las empresas que, en su gran mayoría, solicitarían de nuevo las ayudas y las recomendarían a otras empresas.

- Los casos de baja satisfacción han sido de escasa relevancia, y están motivados en su mayor parte por las dificultades para cumplir con el requisito de mantenimiento del empleo subvencionado.
- Otros elementos que podrían desincentivar la participación en un futuro son la dificultad que las empresas perciben que tienen para cumplir con las obligaciones establecidas en la normativa reguladora del Programa, la falta de perspectivas de ampliación de la plantilla en el corto plazo o las malas experiencias previas.

Efecto incentivador

- El Programa muestra un bajo efecto incentivador, con un impacto limitado en las decisiones de contratación. Con mucha frecuencia las empresas habrían contratado igualmente sin la ayuda, siendo lo más habitual que las empresas prioricen su necesidad de personal sobre la existencia de ayudas, decidiéndose a solicitarlas sólo cuando ya han tomado la decisión de contratar.
- El efecto incentivador del Programa es diferente en función del tamaño de la empresa contratante, del colectivo contratado y del tipo de contrato subvencionado. Aunque depende en gran medida del contexto empresarial concreto, también el sector o las ocupaciones influyen en el efecto incentivador, así como la participación previa en el Programa de las empresas solicitantes de la ayuda.
- La capacidad del incentivo de modificar los comportamientos en materia de contratación es ligeramente mayor en las empresas pequeñas, en los contratos de formación en alternancia de personas jóvenes y en los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional, así como en las empresas con experiencia previa con este tipo de ayudas.
- El efecto incentivador en la contratación de personas con discapacidad se ve diluido en el caso de las empresas de mayor tamaño por la existencia de instrumentos normativos que obligan a su contratación. En el caso de la contratación de perfiles considerados menos empleables, son más relevantes otras motivaciones de las empresas o entidades, como es el hecho de que orienten su política de contratación con un mayor peso de criterios sociales.
- Las ayudas estarían contribuyendo a generar un cierto efecto de consolidación de empleos más que de creación, en comparación con las empresas no beneficiarias. El Programa ha contribuido a mantener el empleo durante el periodo mínimo exigido por la normativa, mostrando un efecto positivo en la estabilidad temporal de los contratos.

5.RECOMENDACIONES

A continuación, se recogen las recomendaciones que se derivan del estudio realizado, para su consideración por parte de quienes son responsables del diseño e implementación de intervenciones públicas orientadas a la fomentar la integración en el mercado de trabajo de personas de colectivos específicos en el ámbito de la Comunidad de Madrid.

Son un total de 5 recomendaciones, orientadas a optimizar la eficiencia y la utilidad en el uso futuro de los recursos públicos destinados al objetivo de favorecer la integración de personas con mayores dificultades de acceso al mercado laboral en la Comunidad de Madrid.

La primera y principal recomendación es la de **iniciar un proceso de rediseño de la intervención para aumentar el impacto de los recursos públicos.**

El estudio ha constatado la reducida capacidad de influir en las decisiones de contratación que tiene la intervención tal y como está diseñada en la actualidad, lo que sugiere la conveniencia de afrontar un proceso de reflexión para mejorar su diseño, de cara a maximizar su impacto y su utilidad.

Para ello se recomienda tener en consideración las siguientes cuestiones a la hora de afrontar el rediseño de la intervención:

- Focalizar en un número de colectivos más reducido, concentrando la intervención en aquellos con dificultades críticas de acceso al mercado de trabajo, sobre la base de un perfilado que segmente en función de una combinación de variables más allá de los grandes colectivos o los perfiles tradicionales.
- Basar la definición de colectivos y su selección en análisis y estudios de indicadores del mercado laboral para identificar los atributos que en mayor medida dificultan el acceso al mercado laboral.
- Aumentar las cuantías de las ayudas hasta unos importes que tengan capacidad de influir en los comportamientos de los destinatarios, modulándolas en función del nivel de empleabilidad de los colectivos y su dificultad de inserción.
- Considerar incentivar con mayores cuantías (suplementos) los contratos en el mercado ordinario de trabajo de personas con discapacidad provenientes de Centros Especiales de Empleo.
- Reflexionar sobre el objetivo estratégico de la intervención. Valorar la pertinencia de mantener su objetivo actual, orientado a modificar comportamientos de los destinatarios, o bien considerar cambiar hacia una filosofía de premiar comportamientos de responsabilidad social corporativa que estén alineados con los objetivos públicos.
- Orientar los incentivos en mayor medida a mejorar la empleabilidad. Reforzar la vinculación de las ayudas con la formación, bien requiriendo que los contratos subvencionados se acompañen de programas de formación dentro de la propia empresa adaptados a las necesidades del puesto de trabajo, o bien priorizando las ayudas a contratos de formación en alternancia o a contratos formativos para la obtención de la práctica profesional.

Se realizan a continuación un conjunto de recomendaciones adicionales cuya aplicación tendría incidencia en aspectos como la cobertura o la eficiencia.

- **Llegar a más público objetivo.**

Se sugiere tomar medidas para elevar la penetración de la información sobre las ayudas en los potenciales beneficiarios en general. Esto resulta imprescindible para que pueda darse el requisito de conocimiento previo para que las ayudas tengan el efecto incentivador pretendido, y podría redundar en una mayor cobertura del público objetivo.

De forma más concreta, algunas ideas que podrían aplicarse serían las siguientes:

- Asegurar la accesibilidad de la información desde la web oficial de la Comunidad de Madrid, haciéndola fácil de localizar.
- Profundizar en la colaboración con organizaciones representativas de empresas, personas autónomas y gestorías. Por ejemplo, estableciendo convenios o acuerdos de colaboración con distintas asociaciones empresariales y colegios profesionales para realizar jornadas informativas dirigidas y mantener espacios informativos permanentes.
- Reforzar la difusión directa a empresas, personas autónomas y entidades sin ánimo de lucro. Para ello resulta imprescindible acometer una labor inicial de construcción de bases de datos fiables para poder desarrollar acciones de mailing específico y campañas informativas.
- Identificar las actividades empresariales y las ocupaciones con menores tasas de rotación laboral para focalizar en mayor medida la difusión en ellas.

- **Proporcionar información de mayor calidad al público objetivo.**

Muy vinculada con la recomendación anterior, se propone la introducción de medidas para mejorar el conocimiento que los potenciales beneficiarios tienen del propio objetivo de las ayudas, así como de sus condiciones y requisitos. Esto tendría incidencia en eficiencia en la implementación del Programa, y podría facilitar el acceso a segmentos para los que el desconocimiento resulta una barrera.

De forma más concreta, algunas ideas que podrían aplicarse serían las siguientes:

- Ampliar la información disponible para consulta pública accesible a potenciales beneficiarios y a gestorías, utilizando formatos más atractivos y con un lenguaje más sencillo, que faciliten la comprensión de la globalidad de las condiciones y requisitos (guías, dípticos, fichas, infografías, vídeos cortos...). Desarrollar materiales que presenten de forma clara las fases del proceso, la documentación a presentar, las obligaciones de los beneficiarios, los supuestos de incumplimiento y sus consecuencias, o los plazos, entre otras cuestiones de interés para los potenciales beneficiarios.
- Emplear la metodología de casos de éxito, de manera que se visibilicen las experiencias positivas de algunas empresas generando un potencial efecto de prescripción.
- Establecer un sistema de alertas o envío de noticias y novedades al que puedan suscribirse quienes estén interesados en las ayudas, difundiendo de forma directa las actualizaciones o cambios en la normativa conforme se van produciendo.
- Reforzar los canales de contacto directo con personas del equipo técnico responsable del Programa que se ponen a disposición de los interesados para resolver dudas o realizar aclaraciones, complementando las acciones informativas directas que ya se realizan (buzón de correo de contacto o teléfono de atención, por ejemplo).
- Incluir en la web oficial de la Comunidad de Madrid un apartado de preguntas frecuentes relacionadas con el Programa.

Adicionalmente, y de forma transversal a las medidas anteriores, cabría desarrollar acciones de sensibilización, a modo de labor pedagógica con el público objetivo, aconsejando acudir a los incentivos únicamente cuando las perspectivas de crecimiento sean sólidas, difundiendo el objetivo público y sensibilizando sobre las ventajas de incorporar personas de los perfiles subvencionables.

- **Reducir barreras administrativas y/o técnicas.**

De forma complementaria a la mejora de la información que se proporciona al público objetivo, se recomienda valorar la realización de algunos ajustes en los procesos para reducir las ineficiencias que se producen como consecuencia del incumplimiento de requisitos.

Algunos de los elementos que podrían modificarse son los siguientes:

- Ofrecer un sistema de valoración previa a la presentación de la solicitud, que facilite a los potenciales beneficiarios la comprobación del cumplimiento de requisitos.

- Ampliar el plazo de que disponen los solicitantes para presentar la solicitud desde el momento en que se realiza la contratación, al menos hasta los 2 meses, o hasta que finalice el período de pruebas.
 - Permitir subvencionar la contratación estable de personas jóvenes que previamente han tenido relación laboral con la empresa a través de contratos formativos.
 - Seguir reduciendo requisitos documentales, aprovechando los avances en digitalización y la aplicación de tecnologías avanzadas de gestión de información.
 - Introducir mejoras en las funcionalidades que ofrece el sistema de tramitación telemática para facilitar el control y seguimiento de expedientes múltiples.
 - Revisar los supuestos que obligan al reintegro total o parcial, especialmente cuando la baja de la persona contratada no es imputable a la empresa.
 - Aumentar la frecuencia de las comprobaciones del cumplimiento de mantenimiento de requisito del empleo, de manera que pueda hacerse una detección temprana de las bajas anticipadas, facilitarse la gestión de las sustituciones o agilizar la tramitación de los procesos de reintegro.
 - Generalizar el uso de mecanismos de devolución fraccionada de los reintegros, para reducir la barrera que supone el miedo a las devoluciones de las ayudas.
- **Reforzar la coordinación con otras iniciativas y servicios de la administración pública orientados a fines similares.**

Con el objetivo de maximizar el aprovechamiento de los recursos públicos que están a disposición de las empresas y que contribuyen al objetivo de facilitar la integración laboral de personas de colectivos específicos, se estima que sería conveniente tomar las siguientes medidas:

- Fomentar el uso de los servicios públicos para acompañar a las empresas en sus procesos de selección, impulsando una mayor conexión con el tejido empresarial que le facilite la identificación de personas candidatas subvencionables y la orientación de la búsqueda por sus características personales.
- Mejorar la calidad de los servicios públicos de intermediación, generando confianza en las empresas, de manera que les faciliten en mayor medida la búsqueda de personas candidatas a cubrir puestos de trabajo. Potenciar los servicios de intermediación se considera clave, por el impacto que puede tener al actuar como canal para informar al público destinatario de forma directa y rigurosa.

ANEXO. RESUMEN FOCUS GROUP

GRUPO FOCAL 1. AGENTES CLAVE

Del debate en torno a la pregunta “¿Qué valoración haríais del programa de fomento de la contratación en la Comunidad de Madrid?”, pueden extraerse algunas conclusiones sobre las que ha existido consenso entre participantes:

- Es importante mejorar la difusión a las convocatorias tanto a través de las asociaciones y colegios profesionales (jornadas a medida, mediante colaboración público-privada) como directamente a las empresas (mailing), para que su decisión no dependa de la información que les facilitan las gestorías. El esfuerzo que se realiza para difundir se considera insuficiente.
- Es fundamental mejorar la información de la convocatoria publicada en la Web de la Comunidad de Madrid (CM), ya que actualmente es difícil de encontrar incluso para personal técnico de la CM. También se considera importante publicar información breve y concisa para potenciales beneficiarios, que facilite el conocimiento de los requisitos.
- El papel de las gestorías es clave y se espera que lo siga siendo porque muchas empresas pequeñas no pueden asumir la carga que supone la presentación de las solicitudes. Es importante trabajar con las gestorías para potenciar su papel como difusores y tramitadores de la convocatoria, de manera que transmitan una información completa y veraz, lo que no siempre ocurre.
- Aunque los presupuestos de las líneas se agotan, no hay certeza de que las ayudas sean un incentivo real para la contratación, especialmente para las grandes empresas. Se estima que sería conveniente centrar las ayudas en las pymes y micropymes (aunque la CEIM aboga por mantenerla también para las grandes empresas), y empezar a trabajar con determinados sectores menos cubiertos.
- En la actualidad hay un alto índice de repetición en las empresas solicitantes, lo que puede ser indicativo de que las que conocen las ayudas las utilizan de forma reiterada. Sería conveniente actuar sobre aquellos sectores que las utilizan en menor medida y que tengan una mayor estabilidad y calidad en los empleos.
- La amplia cobertura de colectivos deja poca gente fuera de las ayudas, lo que diluye la capacidad de actuar sobre situaciones o sectores concretos.
- Se percibe que existe un mayor interés por parte de las empresas en la contratación de colectivos de desempleados de mayor edad, debido a que el colectivo de jóvenes (aunque presenta ventajas para las empresas como su mayor adaptabilidad y las menores cargas familiares), generalmente tienen menor estabilidad y nivel de compromiso.
- La contratación de algunos colectivos aún genera reticencias en las empresas (personas con discapacidad, personas en riesgo de exclusión social, personas trans...); se requiere una labor de sensibilización. También se trata de colectivos más reducidos y difíciles de localizar.
- El tipo de ayuda y los importes se consideran adecuados, modulados en función de los perfiles de los colectivos y orientados a fomentar la contratación estable.
- Se estima que uno de los principales factores que en mayor medida desincentivan a las empresas a la hora de solicitar las ayudas es la posibilidad de tener que devolverlas, lo que ocurre cuando se incumple la obligación de mantener a la persona contratada por un plazo de tiempo determinado (con mayor frecuencia en determinados colectivos como los jóvenes, que tienen una elevada rotación en los puestos de trabajo). Reducir el periodo obligatorio de permanencia en la empresa reduciría ese efecto, aunque acercaría la ayuda a un empleo bonificado casi al 100%. La estabilidad del empleo es una condición impuesta por los sindicatos.
- Aunque la digitalización de la CAM y de la sociedad en general ha facilitado el proceso de solicitud, los déficits en competencias digitales suponen una barrera a la hora de solicitar los incentivos para determinados segmentos del tejido empresarial. Siguen siendo muchas las empresas que solicitan asistencia presencial en las Oficinas de Empleo para resolver dudas que les faciliten realizar la tramitación.
- También constituye una barrera para muchas empresas, especialmente para las pequeñas, la percepción de que los procedimientos administrativos son complejos y conllevan una elevada carga documental.
- Sobre la gestión hay una buena opinión en la mesa, aunque se debe continuar avanzando en la mejora de procesos de gestión administrativa, introduciendo herramientas basadas en robótica o inteligencia artificial que permitan seguir agilizando las resoluciones y los pagos.

- Ya que se han conseguido mejoras en materia de simplificación del proceso, acortándose los plazos de concesión (1 mes aprox.) y de cobro (15 días aprox.) de las ayudas. Entre los principales avances se destacan (i) la eliminación de algunos requisitos documentales que suponían una elevada carga administrativa para empresas y para gestores, (ii) la posibilidad de que un organismo autorizado por la empresa solicitante pueda hacer la tramitación digital y (iii) la realización de consultas y comprobaciones de gestión con la simple autorización de las empresas.
- Los problemas están a la hora de justificar el mantenimiento del empleo durante todo el periodo exigido por la ayuda, que cuando no se cumplen (cambio de trabajador) y no se sustituye, generan la obligación de reintegro de lo percibido, total o parcialmente.

GRUPO FOCAL 2. EMPRESAS BENEFICIARIAS, NO BENEFICIARIAS Y GESTORÍAS

Del debate en torno a la pregunta “¿Cuál es vuestra opinión sobre el programa de fomento de la contratación en la Comunidad de Madrid?” pueden extraerse algunas ideas principales expresadas por el grupo sobre los distintos temas tratados:

- El impacto en la contratación.
 - o Con carácter general, primero se realiza la contratación y después se solicita el incentivo, en los casos en que se cumplen los requisitos, porque optimiza los costes. Se percibe que el incentivo por sí mismo no motiva la decisión ni es determinante en la decisión de contratar.
 - o Pero se señala también que se dan casos en que los requisitos de los incentivos tienen cierta influencia en la orientación de la búsqueda de personal y, por tanto, en las contrataciones. En este sentido, se considera que existen diferencias en función de sector.
- El conocimiento e interés por las ayudas.
 - o En relación al papel de las gestorías, las que participan en el grupo son especialistas en la gestión de subvenciones. Facilitan información sobre esas ayudas a empresas clientes y a otras gestorías que no ofrecen este tipo de servicio a sus clientes.
 - o Las gestorías participantes afirman que no ofrecen la posibilidad de gestionar incentivos para casos de empresas con alta inestabilidad laboral, para evitar el riesgo de incumplimientos en el requisito de mantenimiento del empleo subvencionado.
- Las motivaciones para solicitar las ayudas.
 - o Se destaca el hecho de que la subvención supone una vía de ahorro de costes, identificándose como el principal factor que motiva a las empresas a solicitar los incentivos.
 - o Se reconoce que, en un contexto sin apenas bonificaciones estatales, estas ayudas suponen una oportunidad económica que puede interesar a las empresas.
 - o Se valoran positivamente los siguientes aspectos del programa: los plazos de cobro de la ayuda, la atención por parte de los técnicos de la Comunidad de Madrid, la agilidad en la gestión, las cuantías de las ayudas, la sencillez de la documentación a aportar, la facilidad de uso de la plataforma electrónica.
 - o En comparación con incentivos a la contratación en otras comunidades autónomas, se valora de forma positiva la escasa complejidad de la documentación que se exige para solicitar la ayuda y el período de mantenimiento del empleo subvencionado de 12 meses (inferior al exigido en otras regiones).
- Las barreras para solicitar las ayudas.
 - o En el caso de pequeñas empresas, se hace referencia a que el “papeleo” asociado a la solicitud y gestión del incentivo les desincentiva a solicitar las ayudas por sí mismas.
 - o Se menciona que las malas experiencias previas de devoluciones de ayudas con distintas administraciones públicas (Ministerio de Trabajo, Seguridad Social) suponen un freno para muchas empresas a la hora de plantearse optar a incentivos relacionados con la contratación. Problemas con otras administraciones públicas perjudican la percepción sobre el programa.
 - o También las experiencias negativas por devoluciones con un solo expediente pueden frenar solicitudes futuras, incluso en empresas con anteriores expedientes subvencionados sin incidencias.
 - o El temor a tener que devolver las ayudas en casos de bajas voluntarias o despidos antes de los 12 meses, junto con la incertidumbre sobre el mantenimiento del empleo en ese plazo, desincentiva a muchas empresas en un contexto donde la inestabilidad laboral es muy grande. Esto afecta de manera más acusada a la contratación de jóvenes, colectivo con alta incidencia de las bajas voluntarias.

- La ampliación de la exigencia de tiempo en el desempleo de 1 día a 1 mes, dificulta la concesión de ayudas para contratación de jóvenes.
- Algunos participantes manifiestan que no entienden las cuantías adicionales por la contratación de mujeres (se considera que puede penalizar a algunos sectores donde hay poca presencia femenina) o en el caso de las personas trans por la dificultad de conocer ese dato a la hora de buscar candidatos.
- Ideas para mejorar las ayudas.
 - Facilitar el contacto directo de las personas autorizadas con los gestores del programa, con carácter previo a la resolución.
 - Mejorar el acceso de los autorizados a la información sobre la situación de los expedientes a través de la plataforma (por ejemplo, a la información sobre el pago). También se sugiere habilitar la opción de recuperar documentación aportada en otra convocatoria o expediente de la misma empresa, para no tener que volver a cargar documentos.
 - Acortar los plazos de tiempo para el cierre de los expedientes. En concreto, cuando se comunica la baja del trabajador (y si no se sustituye).
 - Dotar de continuidad al programa y aumentar su dotación presupuestaria.
 - Aumentar el plazo de que se dispone para solicitar la subvención desde que se contrata al trabajador (pasar del 1 mes actual a los 2 meses, o incluso hasta 6 meses), de manera que la empresa disponga de un mayor plazo para la prueba del trabajador y pueda tener mayor certeza sobre la continuidad hasta los 12 meses.
 - Contemplar la posibilidad de que la contratación de jóvenes que hayan realizado la práctica en una empresa sea subvencionable si se le contrata en esa misma empresa.
 - Extender los perfiles subvencionables, apostando por un modelo más generalista que no limite las ayudas solo a colectivos muy específicos. Se plantea que el programa sea más abierto, por ejemplo, en el tramo de edad de 30 a 45 años, pero que se prime con importes mayores a determinados perfiles o sectores.
 - Aumentar la cuantía de la ayuda a PCD para favorecer su contratación. En algunos casos puede resultar más favorable contratar a otros perfiles por las cuantías de otras líneas (por ejemplo, personas mayores de 55 años desempleadas de larga duración, con discapacidad).

GRUPO FOCAL 3. EMPRESAS BENEFICIARIAS Y GESTORÍAS

Del debate en torno a la pregunta “Considerando vuestra experiencia, ¿qué opinión tenéis sobre los incentivos de la Comunidad de Madrid para fomentar la contratación?” pueden extraerse algunas ideas principales expresadas por el grupo sobre los distintos temas tratados:

- El impacto en la contratación.
 - Los incentivos se considera que son un estímulo para contratar, pero siempre que haya una necesidad de producción que cubrir con un aumento de plantilla.
 - Se argumenta que la ayuda no puede orientar la búsqueda ni la contratación porque se incentivan colectivos con algunas características que las empresas no pueden conocer a priori (trans, familia monoparental, etc.).
 - En algún caso, puede conllevar una mejor retribución por parte del empresario a los perfiles subvencionados.
 - Incentiva la decisión a favor de colectivos vulnerables a igualdad de condiciones con otros candidatos.
- El conocimiento e interés por las ayudas.
 - Se considera que hay un gran desconocimiento y confusión con otro tipo de ayudas (bonificaciones). La información llega a las empresas de forma directa desde la Comunidad de Madrid, en algunos casos, y a través de las gestorías especializadas, en otros.
 - Se valora positivamente la información que se proporciona a las empresas desde las oficinas de empleo, desde el SEPE, y por parte de los propios técnicos del programa.
 - Con respecto al papel de las gestorías, la información sobre los incentivos se filtra y se transmite fundamentalmente a empresas que se considere que van a poder cumplir con los requisitos, especialmente el de mantenimiento del empleo. No se informa o no se prescribe la ayuda a empresas de sectores u ocupaciones con alta rotación, porque se estima que hay un alto riesgo de tener problemas por incumplimientos.

- El papel de las gestorías a la hora de incentivar a las empresas a solicitar las ayudas puede diferir en función de su modelo de negocio (según sea cobro por servicio o cobro por éxito) y de su especialización o no en la gestión de subvenciones.
- El interés de las empresas es menor para las contrataciones en ocupaciones con alta rotación (camareros, personal de limpieza, asistencia a domicilio...) y mayor en otros sectores donde los perfiles subvencionables tienen mayor empleabilidad. En aquellos en que se requiere mano de obra menos cualificada o especializada, sí se da el caso de que se busquen candidatos que cumplan con las condiciones de la ayuda.
- Las motivaciones para solicitar las ayudas.
 - El beneficio económico que representa la ayuda al disminuir costes es el principal atractivo de las ayudas.
 - En las contrataciones de menores de 30 años (perfil muy demandado), el requisito del mantenimiento del empleo un año puede ser un aliciente para las empresas que buscan tener una estabilidad laboral en la plantilla.
 - Se valora positivamente la sencillez de los trámites de solicitud de las ayudas, el tiempo de respuestas en las concesiones, la atención de los técnicos, la tramitación telemática, y el equilibrio entre las cuantías y el tiempo exigido de mantenimiento del empleo.
- Las barreras para solicitar las ayudas.
 - Se menciona que para muchas empresas los requisitos suponen una barrera (la inscripción en GJ y OE, la inscripción de 30 días en desempleo, la duración mínima de la jornada laboral, etc.).
 - En algunos casos se percibe que se penalizan las contrataciones inmediatas, por ejemplo, en el caso de jóvenes que no llevan el tiempo estipulado en desempleo.
 - El desconocimiento por parte de las empresas sobre determinadas circunstancias y características personales de potenciales candidatos dificulta poder buscar perfiles subvencionados.
 - Hay una percepción negativa entre muchas empresas hacia las ayudas a la contratación, motivada por malas experiencias con las bonificaciones en seguros sociales por el compromiso de mantenimiento de la plantilla.
 - El desconocimiento de las ayudas entre pequeñas empresas es un freno a las solicitudes. En general el empresariado no suele estar informado de las ayudas.
- Ideas para mejorar las ayudas.
 - Aumentar el límite del número máximo de trabajadores que se pueden subvencionar.
 - Estimular con mayores importes de ayuda las contrataciones de colectivos que tienen más dificultades, como personas con discapacidad o desempleados de larga duración mayores de 45 años.
 - Contemplar ayudas para fomentar el mantenimiento y retención del talento de personas con perfiles senior para evitar su salida del mercado laboral.
 - Mejorar las ayudas si se aumenta la duración de las jornadas de trabajo de los empleos subvencionados.
 - Revisar las causas de reintegro total de las ayudas (cambio de autónomo a S.L., o despido disciplinario, por ejemplo).
 - Ampliar el plazo para solicitar la ayuda desde el momento de la contratación de 1 a 2 meses.
 - Dar a conocer el crédito presupuestario restante disponible a los potenciales beneficiarios.

GRUPO FOCAL 4. EMPRESAS NO BENEFICIARIAS

De la puesta en común en torno a la pregunta “Si su empresa tiene necesidad de aumentar la plantilla o cubrir algún puesto de trabajo, ¿por qué razones no acude a los incentivos a la contratación que ofrece la Comunidad de Madrid?” pueden extraerse algunas ideas principales que han sido expresadas por el grupo:

- El requisito de mantenimiento del empleo durante 12 meses desincentiva la solicitud de estas ayudas, especialmente cuando en la empresa hay una alta rotación de personal. Se percibe que el problema viene después de obtener la subvención, por las dificultades para cumplir con este requisito.
- Los contratos subvencionados requieren un seguimiento y control por parte de las empresas contratantes que puede resultar costoso y difícil de asumir cuando cuentan con un gran volumen de trabajadores (para control de cambios en jornadas laborales, suspensiones de contratos, bajas voluntarias...).
- El principal reto de las áreas de recursos humanos es el de encontrar personal, por lo que la opción contemplada en el programa de poder sustituir trabajadores con contratos subvencionados en casos de bajas voluntarias no se valora positivamente. Al contrario, se percibe como un elemento que generaría una carga de trabajo adicional y genera rechazo hacia la ayuda.
- El objetivo de la empresa cuando realiza una contratación es cubrir perfiles profesionales por competencias y no por su pertenencia a determinados colectivos. El incentivo no motiva a la contratación.
- En los procesos de contratación no se filtran las candidaturas en función de los colectivos a los que pertenezcan porque les resulta difícil conocer determinadas características (discapacidad, desempleo de larga duración, inscripción en el SNGJ...).
- No se valora positivamente el servicio recibido en ocasiones anteriores cuando se ha solicitado apoyo a las oficinas de empleo para la prospección de candidatos, haciéndose referencia a que falta agilidad en la respuesta o a que se les envían candidatos que no responden a las necesidades de las empresas.
- Por dichas experiencias previas existen reticencias a la hora de acudir al sistema público en los procesos de búsqueda de personal, lo que puede dificultar conocer las circunstancias personales de los candidatos y su potencial elegibilidad de cara a la ayuda.
- Se comenta, en algún caso, que a nivel corporativo existe sesgo negativo hacia la contratación de personas desempleadas de larga duración, por percibirse que están desconectadas del mundo laboral, y que pueden no tener actualizados sus conocimientos en determinadas materias o tecnologías.
- En el caso de empresas de mayor tamaño, la contratación de personas con discapacidad viene motivada por la necesidad de cumplir con lo establecido en la ley y no responde al incentivo. Y para la búsqueda se apoyan, por ejemplo, en centros especiales de empleo, ONCE u organismos similares.
- Para la contratación de jóvenes se menciona que se recurre a fórmulas alternativas a los incentivos que también resultan ventajosas económicamente para la empresa, pudiendo contratar a las personas tras un período de prácticas previas en la empresa, gracias a convenios con centros de formación profesional.
- Respecto al papel de las gestorías, en los casos en que se trabaja con ellas se señala que suponen un freno debido, por un lado, a que su servicio tiene un coste para la empresa y, por otro lado, a que en ocasiones no tienen un profundo conocimiento de las ayudas que genera problemas posteriores para la empresa.

Además, ante la pregunta “¿Qué debería mejorarse en el actual sistema de subvenciones para el fomento del empleo de la Comunidad de Madrid?”, se recogieron las siguientes ideas sobre aspectos susceptibles de mejora, desde el punto de vista de las personas participantes:

- Respecto a las actuales ayudas, se sugiere:
 - o Disminuir el importe de la ayuda económica y el del tiempo requerido de mantenimiento del empleo.
 - o Revisar los requisitos relativos al mantenimiento de la duración de la jornada laboral de las personas con contratos subvencionados, haciéndolos más flexibles.
- Respecto a otros apoyos, se sugiere:
 - o Mejorar la proactividad de los servicios públicos de empleo en el apoyo a la hora de encontrar perfiles adecuados a las necesidades de las empresas, ya que se percibe una utilidad mayor de este apoyo que la de un incentivo económico a la contratación.
 - o Habilitar el acceso de las empresas a una base de datos donde encontrar perfiles profesionales adecuados, unificada para todo el territorio nacional, que les permita filtrar candidatos por criterios de elegibilidad de la ayuda.

- Unificar normativas y criterios en los programas de ayuda a la contratación de las distintas comunidades autónomas, especialmente relevante para empresas que operan en más de un territorio.
- Reforzar la formación ofrecida por los servicios públicos de empleo a personas desempleadas para acercarla en mayor medida a las necesidades que tienen las empresas.
- Agilizar los trámites para la obtención de los certificados de profesionalidad, que facilite encontrar candidatos con la formación necesaria para desempeñar determinadas ocupaciones.

GRUPO FOCAL FINAL. AGENTES CLAVE

Del intercambio de opiniones en torno a la pregunta “¿Cuál es vuestra valoración de las conclusiones del estudio? ¿En qué medida estáis de acuerdo con ellas?” pueden extraerse algunas ideas principales expresadas por el grupo sobre los distintos temas tratados:

- Observaciones relativas a las conclusiones del estudio.
 - Hay interés en conocer dónde se incide más, en qué tamaños de empresas o en qué ocupaciones. También en conocer los sectores productivos que más las utilizan y si se están incentivando contrataciones de jornadas completas o jornadas parciales.
 - El estudio refleja lo que era esperable, que las ayudas tienen poca capacidad de influir en las decisiones de las empresas.
 - Refleja que muchas empresas todavía no conocen estas ayudas, aunque se hacen esfuerzos de difusión directa desde el Servicio Público de Empleo y las organizaciones sindicales indican que esperaban un mayor nivel de conocimiento.
 - No se comparte la conclusión relativa a la contratación de personas con discapacidad en empresas de mayor tamaño sujetas a la Ley de Discapacidad. Entienden que el incentivo podría impulsar el cumplimiento de la ley y evitar solicitar medidas complementarias cuando las empresas tienen dificultad para cumplir con la ley y argumentan que no consiguen cumplir con ella.
 - Se comparte la conclusión de que la ayuda orienta, pero no determina. Es coincidente con lo que se defiende desde las organizaciones sindicales.
 - Se plantea que sería interesante conocer las causas de los distintos niveles de absorción financiera de las líneas del Programa. Se comenta que los contratos de formación en alternancia son complejos y poco conocidos por las empresas. Conllevan mayores riesgos y cargas para la empresa, ya que pueden darse incumplimientos por motivos no siempre imputables y controlables por la empresa. Los contratos indefinidos funcionan mejor porque son más sencillos.
 - Hay muchos casos de trabajadores subvencionados que no superan el período de prueba; desde el Servicio Público de Empleo se plantean no pagar tan rápido para no tener que gestionar reintegros que podrían evitarse. Señalan que hay un importante porcentaje de reintegros, aunque menos en los contratos formativos, que tienen un período de permanencia menor.
 - Se considera que las asociaciones de empresas tienen problemas para difundir la información entre el tejido empresarial.
 - A pesar de la valoración de que la cobertura es mejorable, se pone en valor que el presupuesto se ejecuta.
 - Se plantea la duda sobre el momento en que las empresas deciden solicitar la subvención, si la conocen antes o si contratan y posteriormente les informan de la posibilidad de solicitarlas.
 - Se expresan dudas sobre el uso de la palabra “miedo” a los reintegros. Pero se comprende por los casos que pueden darse de pago de intereses de demora, especialmente cuando la empresa no avisa de que no van a cumplir el mantenimiento del empleo y transcurre tiempo hasta que los responsables de gestión del Programa conocen la situación.
- Observaciones relativas a las recomendaciones del estudio.
 - El incremento propuesto de las cuantías está limitado por el hecho de que tienen un tope para las ayudas que pueden conceder.
 - No comparten que sea posible responder a la demanda de las empresas de “relajar” los requisitos.
 - Se considera muy pertinente la propuesta de plantear un cambio de filosofía. Es lo que defienden desde las organizaciones sindicales, que creen que el dinero público debe emplearse para determinados colectivos y para determinadas empresas. Se debe incentivar otra cosa, no dar ayudas por hacer lo que deben hacer (contratos indefinidos). Imprescindible reflexionar sobre el objetivo estratégico. Reforzar la intervención en segmentos más

vulnerables en función de los datos que aporten los indicadores de seguimiento de la estrategia sobre las dinámicas del mercado de trabajo (se habla, por ejemplo, de la evolución de la temporalidad en mujeres o del porcentaje de trabajo a tiempo parcial no voluntario) y con un ejercicio de perfilado de los colectivos más preciso en función de otro tipo de variables más allá de los colectivos o los perfiles tradicionales.

- Se comparte y considera pertinente la recomendación número 5, resaltándose la importancia de incrementar y mejorar la eficacia de los recursos dedicados a los servicios públicos de intermediación. Es un recurso clave para informar a las empresas de forma previa a la contratación y poder aumentar la capacidad de influir en los procesos de selección.
- Se comparte la recomendación de informar más y mejor a las empresas de forma directa. No tanto a las gestorías, sino a las empresas. Y se resalta la necesidad de reforzar el papel de CEIM. Se indica que ya se están haciendo campañas de webinars desde el Servicio Público de Empleo para informar sobre los servicios de empleo, no solo de los incentivos, sino de toda la cartera de servicios, y que ya existe un convenio con el colegio de gestores.
- La posibilidad de fraccionar el pago del reintegro que se recomienda es algo que ya se aplica.
- Hay opiniones diversas con respecto a la pertinencia de incentivar a las empresas grandes para que cumplan con la ley de discapacidad. Se considera de interés incentivar a los Centros Especiales de Empleo para impulsar el paso de personas con discapacidad al mercado de trabajo ordinario (es una medida que se incluye en la nueva estrategia).



El estudio sobre la *Incidencia de los incentivos a la contratación en las decisiones empresariales sobre el incremento de plantilla en la Comunidad de Madrid* analiza los factores que pueden motivar o desmotivar a las empresas respecto a la decisión de acogerse a los incentivos con el fin de contribuir a mejorar la eficacia y eficiencia de los recursos de la Administración.

Se han abordado elementos como la implementación, cobertura, pertinencia, coherencia externa, satisfacción y efecto incentivador, a través de un enfoque metodológico basado en la combinación de fuentes primarias y secundarias de información y aplicación de técnicas cualitativas y cuantitativas de investigación social. Concretamente, se realizó una encuesta a 2.600 empresas (solicitantes y no solicitantes de incentivos), 5 grupos focales y 3 entrevistas.

En las conclusiones, se destaca la utilidad de los incentivos y, entre factores que limitan su acceso, estarían el desconocimiento de los mismos, que no se realizan contrataciones que cumplan los requisitos exigidos y barreras subjetivas por la percepción del empresariado sobre la complejidad de la tramitación.