

INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DE LAS PERSONAS DE EDAD AVANZADA

M^a ILUMINADA ORDÓÑEZ CASADO
Doctoranda en Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de Málaga

1. INTRODUCCIÓN

El problema del envejecimiento de la sociedad, fenómeno de alcance mundial, se ha visto reflejado desde hace varias décadas en diferentes Resoluciones, Recomendaciones y Actividades propuestas por los Organismos Internacionales:

Por parte de la Organización de Naciones Unidas, se han emitido varias Resoluciones y se han promovido Asambleas Mundiales como la de Viena de 1982 o la de Madrid de 2002 en la que se elaboró el Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento (PAIME)¹ y del cual se editó en 2008 una Guía para la Aplicación Nacional del mismo² que incluía sugerencias prácticas para su aplicación.

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) aprobó, en 1980, la Recomendación n^o 162³ “sobre trabajadores de edad” para proteger sus derechos en cuanto a igualdad de oportunidades y trato y asegurar la cobertura de sus necesidades específicas.

En cuanto a la Unión Europea, el tema del envejecimiento activo y los problemas a los que se enfrentan los trabajadores de más edad se ha visto reflejado a lo largo de los años, ya en 1997 comenzó la Estrategia Europea de Empleo como mecanismo de los Estados miembros para

¹ Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, *Declaración Política y Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento*, Naciones Unidas, 2003. Disponible en: <http://social.un.org/ageing-working-group/documents/mipaa-sp.pdf>.

² Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de Naciones Unidas, *Guía para la Aplicación Nacional del Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento (PAIME)*, Naciones Unidas, Nueva York, 2008. Disponible en: <http://www.un.org/esa/socdev/ageing/documents/papers/guide-es.pdf>

³ Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R162

establecer un conjunto de objetivos comunes de la política de empleo y, aunque no trataba directamente del problema de las personas de edad avanzada, sí incluía entre dichos objetivos reducir el desempleo de larga duración el cual es padecido en mayor medida por este colectivo.

En marzo de 2009 se aprobó un Dictamen del Comité Económico y Social Europeo⁴ sobre el tema del envejecimiento, en el que, en su apartado 1.4, se establece que los Estados miembros deberían elaborar y desarrollar «marcos nacionales de apoyo al empleo de las personas mayores», con una combinación de medidas entre las que destacan la ayuda al envejecimiento activo y la introducción de incentivos, tanto para los trabajadores de edad avanzada como para las empresas que los empleen, en las políticas gubernamentales de los Estados miembros, que animen a los trabajadores mayores a permanecer en el mercado de trabajo.

En los sucesivos Consejos Europeos se han propuesto diversas actividades de sensibilización como la institución del Año Europeo del Envejecimiento Activo y la Solidaridad Intergeneracional para el año 2012⁵, incluyendo en sus objetivos la sensibilización de la sociedad en la importancia de la participación de las personas de más edad tanto en la sociedad como en la economía así como la lucha contra las discriminaciones por razón de edad, en particular en lo referente a la empleabilidad.

Concretamente el colectivo de personas de edad avanzada viene recogido específicamente en el proyecto “Europa 2020” dentro de las Orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros, en la Orientación nº 6⁶, en la que se indica que *“los Estados miembros deben intensificar los esfuerzos para mejorar el acceso de todos a un aprendizaje permanente de calidad y aplicar estrategias de envejecimiento activo que permitan la prolongación de la vida laboral”*.

⁴ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema “La situación de los trabajadores de más edad ante el cambio industrial: cómo apoyar y gestionar la diversidad de edades en los sectores y las empresas”, (Dictamen de iniciativa) (2009/C 228/04). Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52009IE0628>

⁵ Decisión nº 940/2011/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de septiembre de 2011, sobre el Año Europeo del Envejecimiento Activo y la Solidaridad Intergeneracional (2012). Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=URISERV:em0038>.

⁶ Diario Oficial de la Unión Europea, núm. L268, de 15/10/2015. Disponible en: <http://www.boe.es/doue/2015/268/L00028-00032.pdf>

Más recientemente, el 15 de septiembre de 2016, se ha emitido una Resolución del Parlamento Europeo sobre la aplicación de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación⁷ en la que se mantiene la consideración de que *“los trabajadores de más edad siguen estando expuestos a menudo a discriminaciones, estereotipos y barreras por motivos de edad”*⁸ y, en los puntos relacionados con la edad⁹ se incide en la importancia que la contribución de los trabajadores de edad avanzada puede tener para la competitividad de las empresas ya que pueden transmitir sus conocimientos y experiencias a los más jóvenes en el marco de un envejecimiento activo, lamentando que la edad sea un motivo destacado de discriminación laboral e indicando que el rejuvenecimiento de las plantillas supone un derroche de experiencia, conocimientos y competencias; se pide a los Estados miembros que promocionen el acceso al empleo y la integración en el mercado laboral de todos los trabajadores con independencia de su edad, aunque la observación de que los trabajadores de más edad son los que se encuentran en condiciones más precarias se pide a la Comisión que, en cooperación con los Estados miembros, estudien el problema cada vez mayor del desempleo entre las personas de más de 50 años y que desarrollen instrumentos eficaces, como la formación profesional e incentivos o subvenciones a los empresarios, a fin de reintegrar a los trabajadores de más edad en el mercado laboral y protegerlos contra el despido improcedente.

Como puede verse, las recomendaciones para hacer frente al problema de los trabajadores de edad avanzada siempre incluyen, dentro de las medidas o estrategias propuestas, los incentivos para que las empresas contraten a personas de este colectivo.

⁷ Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de septiembre de 2016, sobre la aplicación de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación («Directiva relativa a la igualdad de trato en el empleo») (2015/2116(INI)). Edición provisional del Texto Aprobado disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P8-TA-2016-0360+0+DOC+PDF+V0//ES>

⁸ Apartado AA de la Resolución.

⁹ Apartados 46 a 63 de la Resolución.

Estos incentivos pueden verse reflejados como bonificaciones y/o reducciones de cuotas a la Seguridad Social, consistentes, como indicaba GORELLI¹⁰, ambas figuras en “deducciones en la cuota, que resultan generalmente de la aplicación de determinados porcentajes, para la corrección de bases y/o minoraciones de tipos”. Sin embargo, tal y como señalan BENEYTO y HERRERO¹¹, la diferencia entre las reducciones y las bonificaciones de cuotas radica en quién se hace cargo de las mismas: las reducciones son a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social (se financian con las cuotas generales) y las bonificaciones de cuotas son a cargo del Presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal (se financian con las cuotas por desempleo) o del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (con las partidas de los PGE).

2. EVOLUCIÓN DE LOS INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN

Históricamente en España se han tratado de solucionar los problemas del mercado de trabajo, tanto el desempleo como la precariedad y la temporalidad mediante incentivos para la contratación de determinados colectivos, con frecuencia establecidos a través de Reales Decretos de medidas urgentes convertidas posteriormente en Leyes con mínimas variaciones.

Con relación al colectivo que nos ocupa de trabajadores de edad avanzada podemos hacer referencia a la Ley 64/1997, de 26 de diciembre, por la que se regulaban incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo¹², en ella se establecían una serie de colectivos, entre los que se encontraban los desempleados, inscritos en la Oficina de Empleo, mayores de 45 años y se indicaba que los incentivos consistirían en bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante la vigencia del contrato, ya fuera contrato indefinido desde el inicio de la contratación o conversión de un contrato temporal en indefinido; en ambos casos la

¹⁰ GORELLI HERNÁNDEZ, J., y otros, *Lecciones de Seguridad Social*, Ed. Tecnos. Madrid, 2012. p. 138

¹¹ BENEYTO CALABUIG, HERRERO GUILLÉN y PRADOS DE SOLIS., *Soluciones de Seguridad Social*, Ed. CISS- Kluwer, Madrid, 2007, p. 242.

¹² BOE de 30 de diciembre de 1997.

bonificación consistía en el 60% durante 24 meses y el 50% durante el resto de la vigencia del contrato. Como incentivo fiscal establecía que las personas, incluidas en esos colectivos, no se computarían como personal asalariado durante los veinticuatro meses siguientes a su contratación, siempre que la contratación indefinida hubiera tenido lugar dentro de los 24 meses siguientes a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 9/1997, de 16 de mayo.

Con la Ley 12/2001¹³, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, se pretendía corregir alguna disfunción que se había observado en la legislación anterior, por ejemplo extendiendo la bonificación al caso de que el contrato sea de fijo discontinuo y, respecto al tema que nos interesa, lo más destacable es la división en dos grupos del colectivo de trabajadores de edad avanzada, así en el art. 4 se establecía que los colectivos serían, entre otros: los desempleados mayores de 45 años y hasta 55 años por un lado y los desempleados mayores de 55 años y hasta 65 años por otro, en ambos casos debían estar inscritos en la Oficina de Empleo.

Esta diferencia entre los dos grupos se tradujo en el art. 6 en dos tipos de bonificaciones diferentes en función del grupo de edad para los contratos iniciales, ya fueran indefinidos o fijos discontinuos y a tiempo completo o parcial, celebrados entre el 4 de marzo y el 31 de diciembre del año 2001:

- Para el grupo de entre 45 y 55 años se estableció una bonificación del 50 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 45 por 100 durante el resto de la vigencia del mismo.
- Para el grupo de entre 55 y 65 la bonificación era del 55 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 50 por 100 durante el resto de la vigencia del mismo.

¹³ BOE de 10 de julio de 2001.

Sin embargo estas bonificaciones se podían ver incrementadas:

- En cinco puntos respecto de lo previsto para cada caso si la contratación la realizaba un trabajador autónomo.
- En diez puntos cuando las contrataciones se realizaban a tiempo completo con mujeres desempleadas.

Por tanto si un autónomo contrataba a tiempo completo a una mujer desempleada el aumento era de 15 puntos respecto a lo señalado de forma general para cada uno de los grupos.

La Ley 45/2002¹⁴, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad introdujo, en su Disposición Transitoria Quinta, la compatibilidad del subsidio por desempleo con el trabajo por cuenta ajena para el caso de trabajadores desempleados mayores de 52 años, inscritos en la Oficina de Empleo. Para ello los trabajadores deberían ser contratados a tiempo completo y de forma indefinida o temporal, siempre que la duración del contrato fuese superior a tres meses.

Las ayudas que podían recibir eran:

- Abono mensual al trabajador del 50 por 100 de la cuantía del subsidio, durante la vigencia del contrato, con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir del subsidio.
- Abono al trabajador, en un solo pago, de tres meses de la cuantía del subsidio si el trabajo que originaba la compatibilidad obligaba al beneficiario a cambiar de lugar habitual de residencia.

¹⁴ BOE de 13 de diciembre de 2002.

- Bonificación del 50 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, en el caso de contratación temporal, con un máximo de doce meses.
- Bonificación que correspondiera en caso de contratación indefinida según la regulación vigente del Programa anual de fomento del empleo, o en otras disposiciones vigentes, siempre que el contrato celebrado cumpliera los requisitos establecidos en cada caso.

Además el empresario solo tenía que completar la cuantía del subsidio recibido por el trabajador hasta el importe total del salario y hacerse cargo de las cotizaciones a la Seguridad Social por todas las contingencias y por el total del salario indicado incluyendo el importe del subsidio.

En el año 2004, tal como señala PÉREZ INFANTES¹⁵, el Gobierno y los agentes sociales –UGT y CC.OO–, por parte sindical, y CEOE y CEPYME, por parte empresarial, alcanzaron un primer compromiso en forma de declaración: la Declaración para el Diálogo Social «Competitividad, empleo estable y cohesión social», la cual incluía como objetivo imprescindible e inaplazable el impulso de las políticas de empleo y de los Servicios Públicos de Empleo.

Con este compromiso se acordó la creación de una Comisión de Expertos para que evaluara el funcionamiento de las políticas de empleo, cuyas conclusiones de trabajo se pondrían a disposición de los firmantes de la Declaración para las actuaciones y reformas que los mismos considerasen necesarias. Dicha Comisión elaboró un Informe¹⁶ que fue la base para alcanzar un acuerdo tripartito denominado el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo (AMCE) y que fue trasladado a norma legal mediante el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, que entró en vigor el 15 de junio de

¹⁵ PÉREZ INFANTES, J.I., “La reforma laboral de 2006 y el cambio en el sistema de incentivos a la contratación indefinida en España”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Núm. 66, Enero 2007, pp. 29 a 50.

¹⁶ Denominado «Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas» (Enero 2005).

2006, que posteriormente, y con algunas variaciones, se convirtió en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre¹⁷ del mismo título y que entró en vigor el 1 de enero de 2007.

En el art. 2 de dicha Ley se establecía como incentivo una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante toda la vigencia del contrato siempre que se contratara a un desempleado mayor de 45 años con un contrato indefinido a tiempo completo, en el caso de que el trabajador fuera a su vez discapacitado se sumaría esta cantidad a la que le correspondiera en función del grado de discapacidad que presentara. Presentaba la ventaja, respecto a la Ley 64/1997, que al ser la bonificación una cantidad fija en lugar de un porcentaje sobre la cuota, se veían más favorecidos, dentro de cada colectivo, los trabajadores menos cualificados y con salarios menores, que son, normalmente, los que tienen mayores tasas de paro, sin embargo se volvió a establecer un único grupo para los trabajadores de más edad.

En el art. 11 se regulaba otro incentivo para el caso de que la contratación fuera indefinida independientemente de si era a un trabajador de los colectivos señalados o no, consistente en una reducción en el tipo de cotización empresarial por desempleo, que pasó del 6% al 5,75% desde el 1 de julio de 2006.

En el año 2010, nuevamente mediante un Real Decreto Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, Real Decreto-ley 10/2010¹⁸, de 16 de junio, convertido posteriormente en la Ley 35/2010¹⁹ de 17 de septiembre, de igual nombre, se regulan una serie de bonificaciones *“dirigidas a favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas. Para ello, en primer lugar, se mejora la política de bonificaciones a la contratación indefinida, [...] realizando una regulación más rigurosa y se definen de manera más selectiva los colectivos de trabajadores para cuya contratación indefinida se establecen bonificaciones: jóvenes hasta 30 años con especiales problemas de empleabilidad y mayores de 45 años con una permanencia*

¹⁷ BOE de 30 de diciembre de 2006.

¹⁸ BOE de 17 de junio de 2010.

¹⁹ BOE de 18 de septiembre de 2010.

*prolongada en el desempleo; junto a ello, se mantienen determinadas bonificaciones para la conversión de contratos formativos y de relevo en contratos indefinidos. Se mejoran, por otra parte, las cuantías de estas nuevas bonificaciones cuando la contratación se haga para mujeres. Se establece, por último, un horizonte temporal para su aplicación, a cuyo término se realizará una rigurosa evaluación de sus resultados, lo que permitirá su modificación si fuera necesario*²⁰. Estas medidas se inscribían en un marco de reformas más amplio impulsado por el Gobierno, integradas en la denominada Estrategia de Economía Sostenible, la cual incluía el compromiso de realizar una reforma del mercado de trabajo.

En el art. 3 de dicha Ley se sigue incluyendo a los desempleados, inscritos en la Oficina de Empleo, mayores de 45 años como colectivo sujeto a bonificación en caso de contratación mediante el contrato para el fomento de la contratación indefinida, para contratos celebrados hasta el 31 de diciembre de 2011.

En el art. 10 se establecen las bonificaciones y en el apartado 2 del mismo se especifica, en primer lugar, que la inscripción en la Oficina de Empleo debe ser al menos de doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación y, en segundo lugar, que se mantiene la cantidad de 100 €/mes (1.200 € anuales) en caso de ser un varón y se aumenta hasta 116,67 €/mes (1.400 €/año) en el caso de que se contrate a una mujer. Sin embargo esta bonificación está limitada a tres años y no como en la legislación del año 2006 que se mantenía durante toda la vigencia del contrato.

Un año más tarde se hace pública la Resolución de 14 de noviembre de 2011, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de octubre de 2011, en el que se aprueba la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más)²¹, como su nombre indica dedicada específicamente a los trabajadores de más de 55 años, aunque algunas medidas puedan tener una aplicación a edades más tempranas, y con una duración de dos años, con la que se pretende elevar

²⁰ Exposición de Motivos de la Ley 35/2010.

²¹ BOE de 24 de noviembre de 2011.

la tasa de empleo de este colectivo, reduciendo por tanto el nivel de desempleo del mismo, pero al mismo tiempo trata sobre las condiciones de trabajo y la formación, así como de la protección por desempleo. Realmente consiste en establecer unas líneas de actuación que estén consensuadas con las CCAA y los agentes sociales, las cuales deberían ser concretadas en el periodo de vigencia de la Estrategia 55 y más.

Respecto a los incentivos a la contratación las líneas de actuación planteadas son:

- Estudiar la posibilidad de graduar, según la edad y el nivel de cualificación, los incentivos para la contratación indefinida de los trabajadores y trabajadoras de más edad.
- El estudio de incentivos a la aceptación de trabajos de menor cualificación que impliquen un salario inferior a la cuantía que eventualmente percibe el trabajador o la trabajadora durante el cobro de la prestación por desempleo, y que supongan, al menos, una mejora en términos de cotización para su jubilación, tales como:
 - El Servicio Estatal Público de Empleo completaría la cotización durante al menos dos años y, si es necesario hasta el 125% de la base mínima. En el caso de que el trabajador o la trabajadora aceptara el empleo estando ya en el subsidio, le correspondería el complemento hasta llegar al 125% del subsidio como mínimo dos años.
 - Podría, incluso, plantearse que los trabajadores o las trabajadoras que acepten un empleo de menor remuneración durante el periodo de cobro de la prestación contributiva, se les podría complementar el salario hasta una cuantía equivalente al 125% de esta prestación.

- Mejorar, adaptar e impulsar la medida, ya vigente, de poder compatibilizar voluntariamente las personas mayores de 52 años el trabajo por cuenta ajena con los subsidios por desempleo,
- Analizar la posibilidad de adoptar otras medidas de estímulo para la reincorporación al mercado de trabajo tales como las ayudas para la movilidad geográfica sobre la base de su voluntad y un tratamiento integral del conjunto de factores que intervienen (situación personal y familiar, vivienda).

Esta Estrategia se aprobó mediante el Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre²², constituyéndose en el marco que permitía fijar los objetivos económicos y de ejecución, y las acciones y medidas de políticas activas de empleo que desde el Sistema Nacional de Empleo se propusieran llevar a cabo y que se concretarían, anualmente, en el Plan Anual de Política de Empleo.

Con el marco fijado por la Estrategia se aprueba el Real Decreto-ley 3/2012²³, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en el cual se intenta racionalizar el sistema de bonificaciones para la contratación indefinida, dirigiendo las bonificaciones exclusivamente a las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores, bien por la transformación de contratos en prácticas, de relevo o de sustitución por jubilación en contratos indefinidos, o bien por la contratación indefinida a través del contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.

La Ley 3/2012²⁴, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, vino a sustituir al mencionado Real Decreto-ley 3/2012 de igual nombre, sin embargo como indica Plaza Angulo²⁵, a pesar de que, en su exposición de motivos, la Ley pretendía racionalizar el sistema de bonificaciones para la contratación indefinida, no sólo no lo

²² BOE de 19 de noviembre de 2011.

²³ BOE de 11 de febrero de 2012.

²⁴ BOE de 7 de julio de 2012.

²⁵ PLAZA ANGULO, J.J., "Bonificaciones y Reducciones de Cuotas a la Seguridad Social tras las Reformas de 2012", M. E. CASTELLANO BURGUILLO (dir.), *Estudios en torno a la reforma laboral de 2012*, Ed. Punto Rojo Libros, Sevilla, 2013, pp. 413-432.

consigue sino que añade bonificaciones incluso a las propuestas por el Real Decreto-ley.

Nos encontramos por tanto con un panorama en el que se legislan bonificaciones por diferentes vías:

- Aquellas en las cuotas empresariales de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por los contratos celebrados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del RD-Ley 3/2012 y que se regirían por la normativa vigente en el momento de su celebración.
- Las nuevas aparecidas a la luz del RD-L 3/20112 y la Ley 3/2012 enmarcadas en el Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores:
 - Incentivos fiscales en el caso de que el trabajador contratado mediante el contrato de apoyo a los emprendedores se encontrara cobrando la prestación contributiva por desempleo, desde al menos 3 meses antes, siempre que la plantilla sea menor de 50 trabajadores y mientras se mantenga por debajo de dicho número.
 - Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social, para aquellos desempleados mayores de 45 años, inscritos en la Oficina de Empleo al menos durante 12 meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación. En este caso la bonificación es de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años pero si el contrato es con mujeres en sectores en los que se encuentren menos representadas, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año).

- Las establecidas en las Disposiciones Adicionales 6^a y 7^a de la Ley 2/2012²⁶, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado. Aunque estas están más dirigidas al mantenimiento del empleo que a la contratación, como por ejemplo la que se establece para los contratos de trabajo de carácter indefinido de los trabajadores de 59 o más años, con una antigüedad en la empresa de 4 o más años y dan derecho a la reducción, a cargo del Presupuesto de la Seguridad Social, del 40 por ciento de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes.

Esta situación parece aclararse con la aprobación del Real Decreto-Ley 20/2012²⁷, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad ya que, en su Disposición Transitoria Sexta, establece, en el apartado 1.a), la supresión de todas las bonificaciones que venían disfrutando las empresas independientemente de la legislación de la que procedieran; en el apartado 1.b), establece que dicha supresión “*será de aplicación a las bonificaciones en las cuotas devengadas a partir del mes siguiente al de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley*”, y, en el apartado 2, establece una lista de bonificaciones a las que no se le aplica el apartado 1 y por lo tanto son las que quedarían vigentes.

Desaparecen entre otras las bonificaciones para los desempleados mayores de 45 años establecidas en las legislaciones anteriores al RD-L 3/2012 y se mantienen las que se estipulan para el contrato de apoyo a los emprendedores establecidos en este RD-L y en la Ley posterior.

En la Disposición Derogatoria Única establece una serie de bonificaciones que expresamente desaparecen, entre ellas tenemos la bonificación en caso de contratación temporal de trabajadores desempleados mayores de 52 años, inscritos en la Oficina de Empleo y perceptores del subsidio de desempleo (apartado 3.3 de la Disposición transitoria quinta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre).

²⁶ BOE de 29 de junio de 2012.

²⁷ BOE de 14 de julio de 2012.

De lo expuesto anteriormente se puede extraer la conclusión de que, en materia de empleo, se legisla con una gran improvisación y sin, aparentemente, control sobre lo estipulado en las normas ya que con fecha 29 de junio, se habían aprobado bonificaciones en la Ley 2/2012, de Presupuestos Generales del Estado que no llegaron a ver la luz porque con el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio (dos semanas después) fueron derogadas y no se tuvieron en cuenta en la lista de excluidas de la derogación.

Este intento de sistematización de las bonificaciones no duró mucho, el 26 de julio de 2013 se aprueba la Ley 11/2013²⁸, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, la cual introduce nuevas bonificaciones sobre todo relacionadas con los jóvenes; sin embargo entre ellas vuelve a aparecer un incentivo para la contratación de personas desempleadas de edad igual o superior a los 45 años²⁹; esta ayuda se enmarca dentro de los Incentivos a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven.

3. INCENTIVOS ACTUALES PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS DE EDAD AVANZADA

A continuación se expondrán cada uno de los incentivos relacionados con las personas de más de 45 años que se mantienen vigentes en la actualidad incluyendo aquéllos que suponen mejoras a las bonificaciones por contrato de discapacitados.

3.1. Incentivos a la contratación indefinida mediante el contrato indefinido de “apoyo a los emprendedores”

Regulados en el art. 4 de la Ley 3/2012, dirigida a empresas con menos de 50 trabajadores. El contrato debe ser por tiempo indefinido y podrá ser a tiempo completo o parcial³⁰, y se formalizará por escrito; se

²⁸ BOE de 27 de julio de 2013.

²⁹ Art. 11 de la Ley 11/2013, de 26 de julio.

³⁰ En la primera publicación se estipulaba que debía ser por tiempo indefinido y a jornada completa, en la modificación sufrida, con fecha 21 de diciembre de 2013, desaparece la (...)

diferencia del contrato indefinido normal en que el periodo de prueba es de un año, aunque no podrá establecerse un periodo de prueba si el trabajador ya ha desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

En la parte que nos atañe, desempleados mayores de 45 años³¹, la bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, es de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años y si el contrato se concierta con mujeres en ocupaciones en las que este colectivo esté menos representado, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año).

La bonificación podrá ser aplicada durante 3 años y puede ser compatible con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, sin que, en ningún caso, la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

Los requisitos que debe cumplir el trabajador son la edad y estar inscrito en la Oficina de Empleo.

Por su parte la empresa debe mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral y debe mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores durante, al menos, un año desde la celebración del contrato en caso de no cumplir estos requisitos deberá reintegrar los incentivos.

Según aparece publicado en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, esta medida estará vigente mientras la tasa de desempleo no se sitúe por debajo del 15%.

especificación de “a jornada completa” quedando únicamente la obligación de que fuera por tiempo indefinido y así se mantiene hasta la modificación, vigente actualmente, realizada el 24 de octubre de 2015, por lo que se entiende que se permiten tanto los contratos a jornada completa como los de jornada parcial.

³¹ Art. 4.5 b) de la Ley 3/2012.

3.2. Incentivos a la contratación indefinida para nuevos proyectos de emprendimiento joven

Regulados, como se mencionó anteriormente en la Ley 11/2013, con la intención de favorecer a los jóvenes emprendedores menores de 30 años en su primera contratación, si ésta la realizaban con un desempleado mayor de 45 años. El objetivo sería aunar la experiencia que pudiera ofrecer el trabajador con la capacidad de innovación y emprendimiento del joven.

La bonificación será una reducción del 100% de todas las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y las cuotas de recaudación conjunta, durante los doce meses siguientes a la contratación.

Los requisitos, para acceder a esta bonificación son:

- a) Por parte de la empresa:
 - a. Ser un trabajador por cuenta propia (autónomo).
 - b. Ser menor de 30 años.
 - c. No tener ningún asalariado en el momento del contrato.
 - d. Que sea el primer contrato a realizar.
 - e. Que el contrato sea por tiempo indefinido independientemente de si la jornada es a tiempo completo o parcial.
 - f. Que el contrato se mantenga durante, al menos, 18 meses desde su inicio. En caso contrario deberá reintegrar los incentivos, excepto cuando la extinción sea por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba.
 - g. Si se ha producido la extinción, sin obligación de reintegro, se podrá celebrar un nuevo contrato con esta bonificación aunque el periodo total de aplicación de la reducción no podrá exceder, en conjunto, de doce meses.
- b) Por parte del trabajador:
 - a. Tener 45 años o más.

- b. Estar desempleado y cumplir uno de los dos requisitos siguientes (c o d).
- c. Haber estado inscrito, como tal, en la Oficina de Empleo ininterrumpidamente al menos durante 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación.
- d. Ser beneficiario del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (PREPARA)³².

Al tratarse de una reducción del 100% de todas las cuotas empresariales a la Seguridad Social, si la contratación del trabajador pudiera dar lugar a otras bonificaciones o reducciones de forma simultánea, solo se podrá aplicar una de ellas y será el beneficiario el que deba elegir cuál en el momento de formalizar el alta del trabajador.

3.3. Incentivos a la contratación indefinida para trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo

En primer lugar hay que indicar que, con fecha 14 de julio de 2012, el Real Decreto Ley 20/2012 introdujo una modificación en la Ley General de la Seguridad Social, elevando la edad para alcanzar el subsidio hasta los 55 años³³ y endureciendo las condiciones para acceder al mismo, aunque se seguía manteniendo la posibilidad de compatibilizar el trabajo con el cobro del 50% del subsidio y de percibir hasta 3 meses de subsidio para ocupar un empleo que implicase cambio de la localidad de residencia.

³² El Programa PREPARA es un mecanismo de protección que tiene por objetivo ayudar a encontrar un puesto de trabajo a aquellas personas desempleadas, que han agotado su prestación o subsidio por desempleo. El trabajador tiene derecho a realizar un itinerario personalizado de inserción y a recibir una ayuda, que en 2016, es de aproximadamente 400 €/mes que se puede ver incrementada hasta los 452 €/mes o disminuida en función de las características familiares (nº de miembros a cargo del beneficiario e ingresos por rentas sociales de la unidad familiar). Este programa se mantendrá en vigor siempre que la tasa de desempleo, medida según la última Encuesta de Población Activa, sea superior al 18%.

³³ Art. 215.1 3) de la Ley General de la Seguridad Social –modificación de fecha 14 de julio de 2012–.

Con la aprobación del Real Decreto Legislativo 8/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, en el apartado de pago de prestaciones³⁴ ya sólo se contempla esta última opción de los 3 meses de subsidio por cambio de localidad de residencia y se hace incompatible el cobro del 50% del subsidio.

Es cierto que al ser mayores de 45 años si la contratación es indefinida podrían acogerse, en caso de cumplir los requisitos, a las bonificaciones especificadas anteriormente.

El hecho de que haya desaparecido esta posibilidad de compatibilizar el cobro unido al cambio respecto a las condiciones para acceder al subsidio plantea una serie de problemas a los trabajadores que venían cobrando el subsidio para mayores de 52 años (que tiene vigencia hasta alcanzar la edad de jubilación), ya que si le ofrecen un trabajo tienen que comunicarlo para que se detenga el subsidio y cuando vuelvan a quedar desempleados pueden darse dos circunstancias:

- a) Que no hayan cotizado lo suficiente para acceder a una prestación contributiva por desempleo con lo que solicitarían reanudar el subsidio en las condiciones que tenían anteriormente.
- b) Que hayan acumulado más de 360 días de cotizaciones, en este caso la normativa de los subsidios obliga a solicitar la prestación de desempleo en lugar de la reanudación del subsidio. Una vez terminada la prestación sí podría volver a solicitar un nuevo subsidio pero sería con las condiciones nuevas con lo cual puede verse perjudicado si en este caso no se le considera beneficiario ya que habría perdido el subsidio anterior conseguido con las condiciones primeras de los mayores de 52 años. Para que no se produzca este perjuicio el Servicio Público de Empleo ha previsto que se pueda, únicamente en este caso, renunciar a solicitar la

³⁴ Art. 296 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

prestación contributiva y pedir que se reanude su subsidio para mayores de 52 años, con la antigua normativa³⁵.

3.4. Aumento de los incentivos en caso de contratación de discapacitados

Las bonificaciones en caso de contratación a discapacitados se encuentra recogida en el art. 2.2 de la Ley 43/2006, en los diferentes subapartados de dicho artículo se establecen las cuantías para el caso de contratación indefinida o temporal para el fomento del empleo de individuos de dicho colectivo haciéndose distinción también entre el grado de discapacidad ya sea general o severa³⁶ y entre menores³⁷ y mayores de 45 años.

3.4.1. Contratación indefinida

Cuando la contratación es indefinida, el subapartado 3) nos indica que *“si el trabajador con discapacidad tiene en el momento de la contratación 45 o más años [...] la bonificación que corresponda de acuerdo con los números anteriores, se incrementará, [...], en 100 euros/mes (1200 euros/año)”*.

Como las cantidades establecidas anteriormente son 4.500 €/año para los trabajadores discapacitados en general y 5.100 €/año para los que presentan discapacidad severa, las bonificaciones pasan a ser en el caso de contratar a un discapacitado mayor de 45 años de 5.700 €/año para los del primer grupo y 6.300 €/año para los del segundo grupo.

En este caso no se hace distinción entre varones y mujeres ya que la ley determina que los incrementos establecidos para el caso de mayores de 45 años y el caso de las mujeres son incompatibles entre sí.

³⁵ En este caso el trabajador perdería las cotizaciones acumuladas del periodo trabajado pero seguiría manteniendo el subsidio hasta la edad de jubilación sin tenerse en cuenta las condiciones más duras que se deben cumplir para acceder con la nueva legislación.

³⁶ Será considerada discapacidad severa la de las personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100 y la de las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100.

³⁷ En el caso de los menores de 45 años también se distingue el caso de mujeres en ocupaciones en el que el colectivo esté menos representado.

Estas bonificaciones estarán vigentes mientras dure el contrato y la vigencia de la medida, de momento, es indefinida.

3.4.2. Contratación temporal para el fomento del empleo

En el subapartado 4) se tratan las bonificaciones en caso de contratación mediante contrato temporal para el fomento del empleo y aquí si se hacen las distinciones entre hombre y mujer tanto en el caso de menores como en el de mayores de 45 años porque los incrementos de las bonificaciones sí son compatibles entre sí. También se siguen diferenciando los discapacitados generales de los que padecen una discapacidad severa, entendida en los mismos términos indicados anteriormente.

En este caso el incremento es de 50 €/mes (600 €/año) para el caso de mayores de 45 años y para el caso de ser mujer, por lo que si se dan las dos circunstancias el incremento será de 1.200 €/año.

Las bonificaciones serían:

- En caso de mayores de 45 años con discapacidad general:
 - 4.100 €/año si son hombres
 - 4.700 €/año si son mujeres
- En caso de mayores de 45 años con discapacidad severa:
 - 4.700 €/año si son hombres.
 - 5.300 €/año si son mujeres.

Las bonificaciones estarán vigentes mientras dure el contrato que según estipula la DA 1ª de la Ley, no podrá ser inferior a 12 meses ni superior a 3 años, aunque sí podrán ser transformados posteriormente en indefinidos acogiéndose a las bonificaciones y subvenciones que pudieran tener en ese caso.

4. CONCLUSIONES

A pesar del esfuerzo normativo realizado para disminuir el desempleo de los mayores de 45 años, incluyéndolos como colectivo a proteger y al cual había que incentivar para su contratación, parece, a la

luz de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística, que dichas normas no han influido tanto en el descenso como en la propia marcha de la economía. También se refleja que cuanto más tiempo esté desempleado el mayor más difícil es para él reintegrarse al mercado laboral.

Analizando la tabla 1 en la que aparecen los desempleados con más de un año de desempleo pero menos de 2 años, podemos observar que en todos los segmentos de edad hasta los 64 años se produce un aumento del número de parados desde 2006 hasta 2010, produciéndose un descenso, en el año 2011, para los segmentos desde los 50 hasta los 69 años aumentando para los comprendidos entre 45 y 49 años. Nuevamente se produce un incremento de personas desempleadas en todos los segmentos desde 2011 hasta que se llega al año 2014 en el que se produce, esta vez para todas las edades, un descenso del número de desempleados, descenso que vuelve a repetirse en 2015 en todos los segmentos excepto en el de mayores de 65 años.

| Parados por tiempo de búsqueda de empleo, sexo y grupo de edad | | | | | |
|---|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| Unidades: Miles Personas | | | | | |
| De 1 año a menos de 2 años | | | | | |
| | De 45 a 49 años | De 50 a 54 años | De 55 a 59 años | De 60 a 64 años | De 65 a 69 años |
| 2015 | 98,9 | 84,9 | 51,2 | 27,5 | 1,1 |
| 2014 | 120,4 | 97,2 | 69 | 28,9 | 0,9 |
| 2013 | 153,5 | 112,4 | 77,2 | 38,1 | 2,1 |
| 2012 | 144,2 | 108,9 | 75,5 | 29,9 | 1 |
| 2011 | 129,3 | 87,4 | 64,5 | 27 | 0,3 |
| 2010 | 123,9 | 95,9 | 66,1 | 33,7 | 0,8 |
| 2009 | 83,5 | 54,8 | 44,6 | 22,7 | 1,2 |
| 2008 | 31,3 | 27,6 | 17,5 | 11,4 | 0,5 |
| 2007 | 19,5 | 21,2 | 16,4 | 9,3 | 0,4 |
| 2006 | 19,5 | 18,9 | 14,9 | 6,1 | 0,3 |
| Media de los cuatro trimestres del año | | | | | |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Sin embargo si observamos la tabla 2, que recoge los datos de los trabajadores con más de dos años de desempleo, el comportamiento es muy diferente:

- Para los incluidos en el tramo de 45 a 49 años, el número crece desde 2006 hasta 2014 y sólo se produce un descenso en 2015.

El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos

- Para los incluidos en los tramos 50 a 54 y 55 a 59 años el descenso se produjo en el año 2007 y a partir de ahí se han producido aumentos en todos los años incluido 2015.
- Para los de edades comprendidas entre 60 a 64 no se ha producido descenso en ninguno de los años.
- Para los mayores de 65 hasta 69 el número aumenta hasta 2009 donde se produce un descenso, vuelve a aumentar en 2010 y desciende en 2011 y aumenta en 2012 y 2013 y desciende en 2014 para quedar con el mismo número en 2015.

Hay que tener en cuenta que el número de desempleados del grupo de mayores de 65 años es poco relevante ya que la salida más normal para ellos es la jubilación antes que un nuevo empleo.

| Parados por tiempo de búsqueda de empleo, sexo y grupo de edad | | | | | |
|---|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| Unidades: Miles Personas | | | | | |
| 2 años o más | | | | | |
| | De 45 a 49 años | De 50 a 54 años | De 55 a 59 años | De 60 a 64 años | De 65 a 69 años |
| 2015 | 328,4 | 290 | 266,5 | 113 | 3,8 |
| 2014 | 342,5 | 289,4 | 262,5 | 101,8 | 3,8 |
| 2013 | 296,7 | 260,1 | 210,9 | 92 | 5,3 |
| 2012 | 233,9 | 195,7 | 157,7 | 71,3 | 3 |
| 2011 | 161,9 | 138,1 | 116,9 | 53 | 0,7 |
| 2010 | 99,3 | 85,5 | 80,7 | 36,2 | 1,5 |
| 2009 | 51,6 | 52,8 | 51 | 24,6 | 0,6 |
| 2008 | 30,6 | 33 | 30,4 | 17,1 | 1,5 |
| 2007 | 32,1 | 28 | 28,6 | 14,3 | 0,5 |
| 2006 | 25 | 30,9 | 31,2 | 12 | 0,4 |
| Media de los cuatro trimestres del año | | | | | |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística