

# LES MESURES PEL FOMENT DE L'OCUPACIÓ DELS MAJORS DE 45 ANYS A LA REFORMA LABORAL DE 2010

Judit Baseiria i Martí<sup>1</sup>

XXII Jornades Catalanes de Dret Social: *Les reformes laborals del 2010*  
Lleida, 10 i 11 de març de 2011

Comunicació presentada a la ponència: *Reformes en matèria de polítiques actives d'ocupació.*  
Sessió 2: *Mesures de foment de la ocupació de joves i de les persones desocupades*, a càrrec del Sr. Juan Ignacio Marín Arce

*Sumari:*

*1. INTRODUCCIÓ 2. EL NOU RÈGIM DE BONIFICACIONS PELS MAJORS DE 45 ANYS 2.1 Les bonificacions per la contractació indefinida 2.2 Les bonificacions pel manteniment de l'ocupació indefinida 3. ELS CANVIS EN EL CONTRACTE DE FOMENT PER LA CONTRACTACIÓ INDEFINIDA 3.1 L'ampliació de l'àmbit subjectiu del contracte 3.2 La conversió de treballadors temporals en fixes 3.3 La flexibilitat de l'acomiadament improcedent 3.4 Límits de les empreses per celebrar el contracte 4. CONCLUSIONS 5. BIBLIOGRAFIA*

## 1. INTRODUCCIÓ

Les polítiques actives d'ocupació constitueixen un instrument per incidir en el funcionament del mercat de treball per tal d'augmentar el nivell d'ocupació i reduir l'atur. En la definició de la recent nova redacció de l'article 23.1 de la *Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo*<sup>2</sup> donada per l'article 10 del *Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo*<sup>3</sup>, les polítiques actives d'ocupació les integren tots aquells programes i mesures d'orientació, ocupació i formació que pretenen millorar les possibilitats d'accés a l'ocupació dels desocupats, el manteniment de l'ocupació i la promoció professional de les persones desocupades.

El Reial Decret-Llei 3/2011 és fruit de l'Acord Social i Econòmic subscrit pel Govern i els interlocutors socials el 2 de febrer de 2011 que aborda una reforma de les polítiques actives d'ocupació que té per objecte preparar a les persones per millorar-ne la seves opcions d'ocupació, donar una millor resposta a les necessitats del personal de les empreses i reforçar els serveis públics d'ocupació. En aquesta línia, el nou redactat de l'article 23.1 de la Llei d'Ocupació 56/2003 respon a la redefinició que el Reial Decret-Llei 3/2011 fa del contingut de les polítiques actives

---

<sup>1</sup> Professora associada de l'Àrea de Dret del Treball i de la Seguretat Social de la Universitat de Girona

<sup>2</sup> BOE núm. 301, de 17 de desembre de 2003

<sup>3</sup> BOE núm. 43, de 19 de febrer de 2011

d'ocupació, posant èmfasi en la necessitat de preparar a les persones desocupades per tornar al mercat de treball així com també per construir un model estable de mercat de treball, més eficient i de més qualitat, dins els qual les persones ocupades puguin mantenir el seu estat d'ocupació i millorar les seves oportunitats d'ocupabilitat. D'aquí que la nova literalitat de l'article 23.1 de la Llei d'Ocupació 56/2003 es refereixi com a accions de les polítiques actives d'ocupació tant a les que es dirigeixen a millorar les oportunitats de les persones desocupades per accedir al mercat de treball, com les que pretenen mantenir l'ocupació i la promoció professional de les persones que ja es troben ocupades.

Especialment, les polítiques d'ocupació actuals es caracteritzen per ser selectives, en el sentit que no es dirigeixen tant a qualsevol persona desocupada com a determinats col·lectius de persones que presenten més dificultats d'inserir-se en el mercat de treball<sup>4</sup>. Les polítiques d'ocupació se centren en aquests col·lectius específics i en fan els destinataris de les seves actuacions concretes que tenen com a finalitat facilitar-los l'accés al mercat de treball.

Els treballadors d'edat, un col·lectiu que a l'ordenament jurídic espanyol és identificat amb les persones a partir de 45 anys, conformen un d'aquests col·lectius considerats tradicionalment com a grup desfavorit en el mercat de treball, en el sentit que les persones que hi formen part presenten majors dificultats d'inserció i reinserció laboral<sup>5</sup>. A causa de diversos factors, com poden ser, entre d'altres, la falta d'adaptació a les ràpides innovacions tecnològiques, la baixa qualificació o formació professional, les carregues familiars, o per prejudicis dels empresaris envers l'aptitud pel treball en edats avançades, bona part d'aquests treballadors més grans de 45 anys, una vegada han abandonat la seva activitat laboral, resta ancorada a les llistes d'inactivitat i d'atur de llarga durada<sup>6</sup>. Certament, una vegada desocupats els majors de 45 anys presenten especials dificultats per trobar un lloc de treball, ja que, aleshores, s'ajunten dos factors, l'edat i el major temps en què una persona romanguí inscrita com a desocupada en els serveis públics d'ocupació, que esdevenen desfavorables per trobar una ocupació. És per això que l'ocupabilitat dels desocupats majors de 45 anys, és a dir, la probabilitat que trobin una ocupació disminueix amb l'edat avançada i a aquests treballadors se'ls associa amb l'atur de llarga durada<sup>7</sup>. Per il·lustrar-ho, l'any 2009, del total de la població desocupada s'estimava que el 40% tenia una probabilitat

---

<sup>4</sup> MOLINA HERMOSILLA, O., MOLINA NAVARRETE, C., "Más acá y más allá del trabajo: comentario a la Ley 56/2003, de empleo", *Estudios Financieros*, núm. 10, 2004, pàg. 42; OLARTE ENCABO, S., *Políticas de empleo y colectivos con especiales dificultades*, Thomson Aranzadi, Madrid, 2008, pàg. 19, 777; GRAU PINEDA, C., ¿Son las bonificaciones de cuotas empresariales a la Seguridad Social española medidas selectivas de fomento del empleo compatibles con la normativa comunitaria sobre ayudas de Estado?, *Relaciones Laborales*, núm. 1, 2010, pàg. 609

<sup>5</sup> ROJO TORRECILLA, E., "Las política de empleo. Especial atención a las políticas de inserción para los colectivos más desfavorecidos", *Relaciones Laborales*, núm. 1, 1998, pàg. 447

<sup>6</sup> MERCADER UGUINA, J.R., *Trabajadores maduros. Un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito laboral*, Lex Nova, Valladolid, 2009. pàgs. 71, 156.

<sup>7</sup> MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN, *Información sobre mercado de trabajo de jóvenes, personas con discapacidad, extranjeros, mayores de 45 años y mujeres*, Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE), Madrid, 2009

baixa o molt baixa de trobar ocupació. Aquest percentatge s'accentua especialment en el cas dels majors de 45 anys que va arribar al 58% de probabilitat baixa o molt baixa d'ocupació <sup>8</sup>.

És, doncs, un grup definit a partir de l'edat que rep una atenció especial per part dels poders públics. Així ho indica la Llei d'Ocupació 53/2006, quan a l'article 2.d) assenyala entre els objectius generals de la política d'ocupació el de "asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de integración laboral, especialmente jóvenes, mujeres, discapacitados y parados de larga duración mayores de 45 años", emparellant els majors de 45 anys amb l'atur de llarga durada. Igualment, a l'article 26.1 de la mateixa llei, els aturats de llarga durada majors de 45 anys, juntament amb els joves, les dones, els discapacitats i els immigrants, apareixen com un dels col·lectius prioritaris de les polítiques actives d'ocupació, i per tant, constitueixen un dels col·lectius per a qui els poders públics han de dissenyar mesures específiques per a fomentar-ne la seva ocupació.

En aquest sentit, una de les tècniques principals que s'apliquen a l'Estat espanyol com a mesures de promoció i creació de l'ocupació s'instrumenta a través d'un conjunt d'incentius econòmics a la contractació laboral. Es concedeixen ajudes econòmiques als empresaris que contracten a persones que pertanyen a determinats col·lectius amb dificultats per accedir al mercat de treball. Aquests incentius econòmics revesteixen diverses formes, com ara subvencions, exempcions, bonificacions fiscals i bonificacions a les cotitzacions de la Seguretat Social. Una altra ajuda incentivant que s'utilitza és reservar una modalitat de contracte per a grups específics que pot resultar econòmicament avantatjós pels empresaris, de forma que és també un incentiu econòmic, encara que indirecte <sup>9</sup>. Aquestes dues mesures estatals són les que des dels anys vuitanta s'han anat desenvolupant amb l'objectiu de fomentar l'ocupació de les persones majors de 45 anys: les bonificacions a les quotes empresarials de la Seguretat Social que es dispensen a les empreses que contractin a aquests treballadors i el contracte de foment a la contractació indefinida en el qual la indemnització per determinades causes d'extinció és inferior en comparació a d'altres modalitats contractuals.

A nivell competencial, convé recordar que el text constitucional a l'article 149.1.7 CE considera la legislació laboral bàsica com a competència exclusiva de l'Estat i permet a les Comunitats Autònomes la mera execució de la normativa estatal. No obstant, el marge d'actuació de les Comunitats Autònomes en matèria d'ocupació és més ampli per la interpretació de l'article

---

<sup>8</sup> CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2009*, CES, Madrid, junio 2010, pàg. 239

<sup>9</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V., QUINTANILLA NAVARRO, R.Y., *Empleo y protección social de los trabajadores de edad avanzada*, Consejo Económico y Social de España (CES). Madrid, 2009, pàg. 147; GARCÍA GIL, M.B., *Los instrumentos jurídicos de la política de empleo*, Thomson Aranzadi, Navarra, 2006. pàg. 188

148.1.13 CE pel qual les Comunitats Autònomes poden assumir competències en l'àmbit del foment del desenvolupament econòmic de la Comunitat Autònoma dins els objectius de la política econòmica nacional. De la interpretació d'ambdós preceptes, s'entén que les Comunitats Autònomes poden efectuar mesures per aconseguir els objectius de política d'ocupació en el marc de l'article 148.1.13 CE<sup>10</sup>. En l'àmbit de les mesures de foment de l'ocupació que s'analitzen, les Comunitats autònomes poden desenvolupar mesures econòmiques d'estímul a la contractació, com les bonificacions. En el cas de Catalunya però, no compta amb incentius econòmics d'aquest caire pels majors de 45 anys<sup>11</sup>. En canvi, no és possible la incidència autonòmica en l'estímul de determinades modalitats contractuals, com el contracte de foment de la contractació indefinida, ja que s'incidiria en la relació contractual que es una esfera de regulació exclusiva de l'Estat<sup>12</sup>.

En l'actualitat, les mesures de foment de l'ocupació pels majors de 45 anys cobren una especial rellevància en el context de crisi en el qual Espanya es troba immers. I és que, un dels col·lectius més perjudicats durant la crisi ha estat, juntament amb els joves, el de les persones majors de 45 anys. Tal i com evidencien les estadístiques, des que es van notar els primers símptomes de la crisi en el mercat de treball i fins el moment actual, la taxa d'atur dels treballadors majors de 45 anys s'ha duplicat, passant del 5,9% l'any 2007 al 14,2 l'any 2010<sup>13</sup>. En el quart trimestre de l'any 2010 el nombre d'aturats a Espanya va sumar 4.696.600 desocupats. D'aquesta xifra, els aturats majors de 45 anys hi suposen 1.272.700<sup>14</sup>, és a dir, aproximadament un 25% del total de la població desocupada. A l'elevada taxa d'atur dels majors de 45 anys cal afegir-hi la dada que mostra que en aquesta franja d'edat, un de cada dos aturats, el 53,2%, porta més d'un any a la recerca d'una ocupació, fet que converteix als majors de 45 anys en un perfil d'aturats de llarga durada, que, com s'ha esmentat, fa que incrementi la dificultat de trobar feina.

En aquest punt convé tornar a esmentar l'Acord Social i Econòmic de 2 de febrer de 2011 que pretén aconseguir una millor ocupabilitat per totes aquelles persones que busquen ocupació. Aquest Acord preveu, a fi de millorar la situació dels treballadors de més edat, que el Govern, abans del 30 de setembre de 2011 i havent consultat prèviament les organitzacions empresarials i sindicals que firmen l'acord social, confeccioni una estratègia global pels treballadors de més edat que, juntament amb els incentius econòmics utilitats fins ara, integri els valors positius que suposa mantenir aquests treballadors a l'empresa. Les mesures que s'estima que s'han d'incloure a l'estratègia són mesures d'ocupació, formació i condicions de treball, tenint en compte la nova

---

<sup>10</sup> STC 76/1991, d'11 d'abril

<sup>11</sup> Juntament amb Catalunya, tampoc compten amb programes autonòmics d'incentius econòmics les Illes Balears, Illes Canàries, Madrid i Navarra. En canvi, hi ha ajudes a la contractació de persones majors de 45 anys que són competència autonòmica a Andalusia, Aragó, Astúries, Cantabria, Castella-la-Manxa, Castella i Lleó, València, Extremadura, Galícia, Murcia, País Vasc i la Rioja.

<sup>12</sup> SSTC 249/1988, de 20 de desembre, 360/1993, de 3 de desembre, 195/1996, de 28 de desembre

<sup>13</sup> Font: *Informe regional AGETT del mercado laboral, 3er Trimestre 2010*, novembre 2010. pàg. 22

<sup>14</sup> Font: INE, Enquesta de la Població Activa (EPA) del quart trimestre de l'any 2010

direcció de les polítiques de perllongament de la vida laboral i el retard de l'edat de jubilació. L'elaboració efectiva d'aquesta estratègia l'ha disposat la Disposició Addicional segona del *Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas*<sup>15</sup>, que contempla que en el termini de sis mesos el Govern, amb la col·laboració de les Comunitats Autònomes i les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, ha de disposar de l'estratègia global per l'ocupació dels treballadors de més edat.

En tot cas, els incentius econòmics pel foment de l'ocupació dels majors de 45 anys, com són les bonificacions a les quotes empresarials a la Seguretat Social i el contracte de foment a la contractació indefinida, se segueixen preveient com una eina principal per afavorir la contractació d'aquest col·lectiu. Doncs bé, la crisi econòmica i financera desenvolupada a Espanya l'any 2008 ha precipitat una reforma legislativa en matèria laboral que es materialitza en el *Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*<sup>16</sup>, norma antecessora de la *Llei 35/2010, de 17 de setembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*<sup>17</sup>. A través d'aquesta normativa, s'altera el sistema de bonificacions establert en el programa de foment de l'ocupació de la Llei 43/2006 així com també s'introdueixen novetats en el contracte de foment per la contractació indefinida. D'aquesta forma, les dues mesures per excel·lència pel foment de l'ocupació dels majors de 45 anys, les bonificacions a contractació i el contracte pel foment de la contractació indefinida queden alterades amb la reforma laboral de 2010. L'abast i l'efecte d'aquestes modificacions sobre l'ocupació dels majors de 45 anys s'analitzaran a continuació.

## **2. EL NOU SISTEMA DE BONIFICACIONS PER LA CONTRACTACIÓ DE MAJORS DE 45 ANYS**

La Llei 35/2010 dedica el seu capítol tercer a les mesures per afavorir l'ocupació dels joves i de les persones desocupades. Comprés en aquest capítol, s'hi troba una nova regulació del sistema de bonificacions a la contractació de diversos col·lectius, que afecta a les bonificacions per la contractació dels majors de 45 anys<sup>18</sup>.

La nova regulació del règim de les bonificacions de quotes empresarials a la Seguretat Social respon a l'objectiu de reordenar les bonificacions, en tant que es considera que les bonificacions que existien amb l'anterior regulació eren considerablement àmplies i generalitzades, fet que

---

<sup>15</sup> BOE núm. 37, de 12 de febrer de 2011

<sup>16</sup> BOE núm. 147 de 17 de juny de 2010

<sup>17</sup> BOE núm. 227, de 18 de setembre de 2010

<sup>18</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., "La versión 2010 de la reforma laboral permanente", dins IGNACIO GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, MERCADER UGUINA, J.R., (Directors), *La reforma laboral 2010*, Lex Nova, Valladolid, 2010, pàg. 39

limitava la seva eficàcia com un element de foment de l'ocupació estable per aquells col·lectius amb majors dificultats d'ocupabilitat.

A la vegada, el sistema de bonificació per la contractació s'observa com un mecanisme que coajuda a l'afavoriment de la contractació indefinida en detriment de l'ús injustificat de la contractació temporal. En efecte, l'objecte central de la reforma és promoure l'estabilitat en l'ocupació tot restringint la contractació temporal. Per aquest fi, excepte alguns supòsits excepcionals com són les bonificacions en supòsits excepcionals de contractació temporal, la resta del paquet de bonificacions a la contractació que preveu la reforma se subjuga dins la modalitat de la contractació indefinida. En altres paraules, l'atorgament de les bonificacions va associat primordialment a una modalitat contractual determinada que es vol consolidar com la majoritària, la contractació indefinida.

Així doncs, la reforma laboral de 2010 modifica l'anterior règim de bonificacions previst al Programa de Foment de l'Ocupació de la *Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo*<sup>19</sup>, en els termes que a continuació s'exposen.

## **2.1 Les bonificacions per la contractació indefinida dels treballadors d'edat**

Les novetats que presenta la reforma laboral de 2010 en matèria de bonificacions a la contractació indefinida alteren el règim de bonificacions anterior regulat a la Llei 43/2006 i en restringeixen els seus requisits en tres sentits: es limiten els col·lectius la contractació dels quals es susceptible de bonificar-se, s'incorporen nous requisits per a sol·licitar la bonificació tant pels subjectes bonificables com per les empreses que s'acullen a aquestes contractacions bonificades, i es redueix el període màxim de durada en l'aplicació de les empreses de les bonificacions.

### **a) Reducció dels col·lectius de contractació bonificable**

Els sistema de bonificacions previst a la Llei 35/2010 parteix de la modificació del model de bonificacions a la contractació que es va instaurar en el marc de la reforma laboral de 2006 a la *Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo*<sup>20</sup>. En funció d'aquesta llei de 2006, es va introduir un sistema de bonificacions per la contractació indefinida pràcticament universal, bonificant-se la contractació indefinida dels següents diversos i amplis col·lectius: els joves de 16 a 30 anys; les dones desocupades, víctimes de violència de gènere, contractades en els 24 mesos després del part, o les contractades després de 5 anys d'inactivitat

---

<sup>19</sup> BOE núm. 312, de 30 de desembre de 2006

<sup>20</sup> BOE núm. 312, de 30 de desembre de 2006

laboral, si, anteriorment al seu abandó laboral, havien treballat almenys 3 mesos; els majors de 45 anys; els aturats d'almenys 6 mesos i treballadors en situació d'exclusió social, les persones amb discapacitat; així com les conversions en indefinits de contractes de formació, de relleu i substitució per jubilació. Més endavant es van incorporar dos col·lectius nous la contractació indefinida dels quals resultava bonificable. Són les bonificacions per la contractació indefinida de treballadors desocupats amb responsabilitats familiars que té un o més fills al seu càrrec, inclosos a la Llei 43/2006 mitjançant el *Real Decreto 1975/2008, de 28 de noviembre, sobre las medidas urgentes a adoptar en materia económica, fiscal, de empleo y de acceso a la vivienda*<sup>21</sup>, i les bonificacions per la contractació indefinida de treballadors beneficiaris de les prestacions per desocupació en una quantia igual a la de la prestació pendent de percebre, previstes a la *Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas*<sup>22</sup>.

En definitiva, arran de la Llei 43/2006, els col·lectius la contractació de la qual resultava bonificada es van ampliar de tal manera que pràcticament tot subjecte era susceptible de ser bonificat. Aquesta perspectiva és recollida per l'Informe de l'Agència Estatal d'Avaluació de las Polítiques i la Qualitat dels Serveis datat de 2009<sup>23</sup>. El document apunta que, si bé la contractació bonificada es dirigeix preferentment als grups de població amb més dificultats per accedir a l'ocupació, el disseny d'aquesta política activa tal i com està previst per la Llei 43/2006 i les normes que la complementen obvia que dins aquests grups de població hi formen part tot de persones amb perfils heterogenis pel que fa a les seves possibilitats d'ocupabilitat. Per la qual cosa, a la pràctica, la falta de concreció dels col·lectius fa que s'utilitzin recursos públics per subvencionar a persones que tot i trobar-se inclòs per les seves circumstàncies personals, ja sigui l'edat o el gènere, no presenten dificultats per accedir a l'ocupació, i, en conseqüència, s'abonen a les empreses incentius econòmics que aquestes haguessin assumit tot i no existir la bonificació. De fet, en base a les dades que proporciona l'Informe, queda constatat que de les contractacions de treballadors majors de 45 anys fetes entre 2006 i 2008, un 90% de les empreses hagués contractat a aquests treballadors fins i tot sense que hagués existit l'incentiu de la bonificació. Atès aquest efecte negatiu de les bonificacions, l'Informe recomana que caldria redissenyar la política activa de les bonificacions a la contractació tot restringint-ne les bonificacions als col·lectius i/o dimensions d'empresa determinats.

---

<sup>21</sup> BOE núm. 290, de 2 de desembre de 2008

<sup>22</sup> BOE núm. 315, de 31 de desembre de 2009

<sup>23</sup> Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas y la Calidad de los Servicios (AEVAL), *La política de bonificación y reducción de cuotas de la seguridad social*, Ministerio de la Presidencia, Madrid, setembre 2009, pàg. 44, 78, 107

De no replantejar-se el model de bonificacions podria donar lloc a què la utilització de les bonificacions a contractació indefinida fos una despesa innecessària. És l'anomenat "pes mort" de les bonificacions, segons el qual s'interpreta que si les contractacions que es bonifiquen s'haguessin realitzat tot i no existir les bonificacions que van aparellades als contractes, s'està malbaratant la despesa. Dit d'una altra manera, se subsidia a algú que hagués trobat una ocupació tot i l'absència del programa de bonificacions de la política activa i aquest fet malmet l'eficàcia del programa de bonificacions <sup>24</sup>.

La problemàtica del sistema de bonificacions de la Llei 43/2006 és així mateix contemplada pel Govern espanyol en un Informe remès al Congrés dels Diputats al gener de 2010<sup>25</sup> sobre l'avaluació dels resultats del sistema de bonificacions a les contractacions. A l'Informe el Govern reconeix que el sistema de bonificacions no ha complert amb la seva aspiració inicial que era realitzar una millor selecció dels col·lectius beneficiaris de les bonificacions, sinó que, pel contrari, el sistema és pràcticament universal ja que la pràctica totalitat dels col·lectius poden ser destinataris d'una bonificació. Fins i tot, el col·lectiu d'homes entre 31 i 44 anys que tradicionalment no comptava amb bonificacions, indirectament també es bonifica aquest grup a través de la contractació de desocupats amb responsabilitats familiars i d'aturats amb prestacions per desocupació. Per tant, es considera que el sistema no afavoreix a ocupar els col·lectius amb majors dificultats d'incorporar-se al mercat de treball, raó per la qual el sistema present és un pes mort que afecta de forma negativa a la seva eficàcia, donat que, amb independència que existissin les bonificacions, la contractació s'efectuaria igualment. Així doncs, la conclusió a què arriba el Govern a l'Informe és que cal revisar el sistema de bonificacions a la contractació per tal que esdevingui un sistema més eficient, que asseguri l'eficàcia de les bonificacions, és a dir, que s'afavoreixi la contractació d'aquells col·lectius que realment ho necessitin.

Davant la necessitat de reformular el règim de bonificacions per assegurar-ne la seva eficàcia futura, la finalitat dels canvis introduïts a les bonificacions a la contractació que porta a terme la reforma de 2010 és clara: reordenar la política de les bonificacions a la contractació per tal de fer-la eficient, d'acord amb el que expressa el preàmbul de les normes. En aquest sentit, la millora sobre la política de bonificacions a la contractació es fa en tres direccions: realitzar una regulació

---

<sup>24</sup> TOHARIA, L., (Director)., *El efecto de las bonificaciones de las cotizaciones a la seguridad social para el empleo en la afiliación a la seguridad social: un intento de evaluación macroeconómica, microeconómica e institucional*, Universidad de Alcalá, Ministerio de Trabajo e Inmigración, diciembre 2008, pàgs. 32, 36, 37;

<sup>25</sup> *Líneas de actuación en el mercado de trabajo para su discusión con los interlocutores sociales en el marco del diálogo social*, Presidencia del Gobierno de España 2010 (<http://www.la-moncloa.es/ActualidadHome/2009-2/050210EnlaceDocumento>). L'Informe és fruit de la Disposició Addicional tercera de la Llei 27/2009 on es preveu que el Govern remeti al Congrés del Diputats un informe sobre l'actual sistema de bonificacions establert a la Llei 43/2006 per impulsar un nou Programa de foment de l'ocupació que, entre d'altres propòsits, estigui vinculat a la conjuntura actual de l'economia i la desocupació tot fomentat l'ocupació indefinida que faci una millor selecció dels col·lectius que es vol afavorir en la contractació reduint la complexitat de l'actual sistema de bonificacions.



més rigorosa i selectiva dels col·lectius de treballadors per a qui s'estableixen bonificacions, millorar les quanties de les noves bonificacions quan la contractació es faci per les dones, i preveure un marge de temps per aplicar les bonificacions que, en acabar-se es pugui avaluar el sistema de les bonificacions i si fos necessari, modificar-lo.

A l'article 10 de la Llei 35/2010 és on s'instaura el nou règim de bonificacions a la contractació indefinida. En el precepte s'indiquen quines són les noves bonificacions per la contractació indefinida. En contrast amb la Llei 43/2006, amb la reforma de 2010 alguns col·lectius han vist com s'ha mantingut el seu règim de bonificacions si bé s'han incorporat nous requisits que n'endureixen l'accés, i per d'altres supòsits, o bé s'han suprimit les bonificacions o han esdevingut requisits redirigits a altres supòsits de contractació bonificables<sup>26</sup>.

En concret, per mitjà de les modificacions de la Llei 35/2010 s'han mantingut, amb nous requisits, les bonificacions per joves entre 16 i 30 anys, els majors de 45 anys i la transformació en indefinits de contractes formatius, de relleu i de substitució per jubilació. Per contra, s'ha suprimit, per venciment de la vigència de la mesura, el pla extraordinari per la contractació indefinida de treballadors desocupats amb responsabilitats familiars (art. 3 i 7.1.3 Llei 43/2006 derogats per la Disposició derogatòria única la Llei 35/2010). Així com també s'ha derogat el règim de bonificacions per la contractació indefinida de treballadors beneficiaris de les prestacions per desocupació que tenia una vigència fins el 31 de desembre de 2010 (art. 5 Llei 27/2009 derogat per la Disposició derogatòria única de la Llei 35/2010).

De forma similar, ha desaparegut la bonificació prevista pels treballadors inscrits com a desocupats a l'oficina d'ocupació durant sis mesos establert a l'article arts. 2.1.f) de la Llei 43/2006. En aquest cas, però, el requisit de trobar-se inscrit com a desocupat a l'Oficina d'Ocupació durant un període de temps determinat s'ha reconduït com un nou requisit exigint a les bonificacions de dos col·lectius, els joves de 16 a 30 anys i els majors de 45 anys. El mateix es pot dir de les bonificacions previstes a la Llei 43/2006 per la contractació de dones contractades després de 5 mesos d'inactivitat laboral si, anteriorment a retirar-se, han treballat almenys 4 anys. Aquestes bonificacions destinades a les dones, si bé és cert que s'han eliminat, també ho és que aquesta eliminació ha intentat compensar-se, reconduint aquesta supressió a les bonificacions de dones majors de 45 anys o dones entre 16 a 30 anys, i de dones a qui s'ha transformat de temporal a indefinit el contracte formatiu, de relleu i d'anticipació de l'edat de jubilació, ja que, per aquests col·lectius de dones, s'ha augmentat la quantia de la bonificació. S'ha establert, d'aquesta forma, una quantia de bonificació més elevada per les dones que pels homes en els tres

---

<sup>26</sup> FERNÁNDEZ ORRICO, F.J., *Bonificación de la reforma laboral en la contratación indefinida y para la formación*, Reforma Laboral 2010, [www.lexnova.es](http://www.lexnova.es)

supòsits bonificables bàsics – joves entre 16 a 30 anys, majors de 45 anys, i la transformació de temporals a indefinits de contractes formatius, de relleu i d'anticipació de l'edat de jubilació, una distinció de quantia per raó de sexe inexistent a la Llei 43/2006.

En tot allò que no preveu la Llei 35/2010 és d'aplicació el règim jurídic del programa de foment de l'ocupació establert a la Llei 43/2006. En conseqüència, es manté i continua vigent el règim de bonificacions que disposa la Llei 43/2006 per a col·lectius amb característiques específiques, com són els supòsits de les persones amb discapacitat, les víctimes de violència de gènere, els treballadors en situació d'exclusió social, els treballadors amb 60 anys i antiguitat a l'empresa d'almenys 5 anys, i les dones que tenen el seu contracte suspès, i es reincorporen al treball després de la maternitat o tenir cura dels fills.

L'últim apartat de l'article 10 de la Llei 35/2010 que es comenta, l'apartat 8, indica que els treballadors la contractació de la qual sigui bonificada d'acord amb aquest article 10, seran considerats col·lectius prioritaris en la resta de mesures de polítiques actives d'ocupació, com els programes de formació. Aquest precepte evidencia que que les polítiques d'ocupació actuals són subjectives, es caracteritzen per ser selectives i dirigir-se a uns col·lectius de persones específics, com els majors de 45 anys. També el precepte fa palès que la formació és una mesura de foment de l'ocupació que progressivament va prenent més presència en les mesures de foment de l'ocupació, i especialment figura com a imprescindible pels majors de 45 anys, sovint amb una qualificació baixa que els dificulta les oportunitats d'ocupació<sup>27</sup>.

Precisament, per tal d'afrontar la greu situació de desocupació del mercat de treball espanyol, en concret, per millorar l'ocupació d'aquells col·lectius que presenten dificultats d'inserció laboral i que han estat especialment perjudicats per la crisi, com són els majors de 45 anys en situació de llarga durada, juntament amb els joves, o les persones procedents del sector de la construcció, recentment el Govern ha adoptat una sèrie de mesures d'urgència que es plasmen al *Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas*<sup>28</sup>. A l'article 3 d'aquesta norma es preveu que els Serveis Públics d'Ocupació portin a terme accions de millora de l'ocupabilitat dels majors de 45 anys que es troben en situació de llarga durada per mitjà de l'elaboració d'itineraris individuals i personalitzats d'ocupació. Es tracta d'accions de millora de l'ocupació que combinen actuacions d'orientació professional, com la confecció d'aquests itineraris personals, i la formació per l'ocupació, posant l'accent així en la importància de la formació com un

---

<sup>27</sup> COMISSIÓ EUROPEA, Comunicació de la Comisión EUROPA 2020. *Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*, COM(2010) 2020, Brusel·les, 3.3.2010. pàg. 20; GENERALITAT DE CATALUNYA, *Estratègia Catalana per a l'Ocupació 2007-2013*, Pla general d'ocupació de Catalunya, 5 de setembre de 2006 pàg. 28

<sup>28</sup> BOE núm. 37, de 12 de febrer de 2011

element clau per millorar les oportunitats d'ocupació d'aquest col·lectiu.

### ***b) Els nous requisits exigits a les empreses***

Les empreses que desitgin acollir-se al règim de bonificacions que contempla la Llei 35/2010 i la normativa anterior que es manté vigent, i sigui quin sigui el supòsit que es té la intenció de bonificar, i per tant, els majors de 45 anys inclosos, han de complir amb uns requisits que anteriorment a les reformes laborals de l'any 2010 no se'ls hi exigien.

Primerament, i seguint els termes de l'article 10.5 Llei 35/2010, en tots els casos de bonificacions de quotes per la contractació indefinida, excepte les transformacions referides a contractes de relleu, és requisit imprescindible per a poder aplicar la bonificació que la nova contractació o transformació de contracte temporal a indefinit impliqui un increment del nivell d'ocupació fixa de l'empresa. D'aquesta forma, el legislador valora que amb l'aplicació de la bonificació que es dispensa a l'empresa es creï ocupació. Per tant, es té en compte que la bonificació funcioni com un vertader mecanisme de foment de l'ocupació i no tan sols una via per abaratir la contractació <sup>29</sup>.

Per tal de calcular l'exigut increment del nivell d'ocupació fixa de l'empresa, el mateix article 10.5 de la Llei 35/2010 disposa que es prendrà com a referència el promig diari de treballadors que tenen contractes indefinits en el període de 90 dies anteriors a la nova contractació o transformació. Aquest promig s'obté a partir de dividir entre 90 el total dels contractes indefinits que estiguessin en alta a l'empresa a cada franja dels 90 dies immediatament anteriors a la nova contractació o transformació. S'ha de matisar que d'aquest còmput se n'exclouen els contractes que s'haguessin extingit en aquest període per acomiadament disciplinari declarat com a procedent, dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total, absoluta, o gran invalidesa del treballador, o durant el període de prova.

Juntament amb el requisit de computar que la bonificació que es dóna a l'empresa comporti un increment del nivell d'ocupació fixa de l'empresa, s'exigeix també a l'article 10.6 de la Llei 35/2010 que no només la contractació suposi un augment del nivell d'ocupació fixa, sinó que a més les empreses que s'acullin a aquestes bonificacions mantinguin aquest nivell d'ocupació fixa aconseguit amb la contractació indefinida o la transformació bonificada durant tot el període que dura la bonificació. Per aquest requisit, com en l'anterior, s'exceptua el seu compliment quan les extincions dels contractes indefinits durant aquest període hagin estat causades per acomiadament disciplinari declarat procedent, dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent

---

<sup>29</sup> PÉREZ ALONSO, M., MAGALLÓN ORTÍN, M., *Las bonificaciones tras la reforma laboral operada por el RDL 10/2010*, [www.tirantonline.com](http://www.tirantonline.com), TOL1.868.922, 28/06/2010

total, absoluta o gran invalidesa del treballador, o durant el període de prova.

Ara bé, el propi article 10.6 de la Llei 35/2010 especifica que si es produeixen extincions de contractes indefinits bonificats per unes altres causes diferents a les excepcions esmentades i aquestes extincions suposen una disminució de l'ocupació fixa de l'empresa, l'empresa està obligada a cobrir aquestes vacants en els dos mesos següents des que es produeixin. Les vacants s'han de cobrir a través de la contractació de nous treballadors amb un contracte indefinit o la transformació de contractes temporals o formatius en indefinits, amb la mateixa jornada laboral, almenys, que tingués el treballador a qui se li ha extingit el contracte de treball. En aquesta nova contractació per cobrir la vacant, el precepte, preveu que si es realitza amb un treballador que pertany a un col·lectiu bonificable, aquest nou contracte donarà lloc a l'aplicació de la bonificació corresponent al col·lectiu bonificat a què pertany el nou treballador durant el temps que resti des de l'extinció fins el compliment de la durada màxima de bonificació contemplada legalment per aquest nou treballador bonificat. En altres paraules, quan la vacant d'un treballador a qui s'extingeix un contracte dona pas a què es contracti a un altre treballador per cobrir la vacant, si a aquest nou treballador li és d'aplicació una bonificació, la durada d'aquesta bonificació serà del temps que quedi des de l'extinció del contracte fins el compliment dels anys de bonificació, i no començarà de nou un nou període de bonificació pel nou treballador que substitueix a un altre treballador bonificat.

Per tant, si es produeixen extincions de contractes indefinits bonificats i l'extinció no té coma causa una de les excepcions previstes, l'empresa ha de substituir el treballador en el període de dos mesos. En cas que l'empresa no substitueixi al treballador en aquest període, seguint amb l'article 10.6 de la Llei 35/2010, l'empresa incorre en un incompliment de l'obligació d'aconseguir i mantenir un nivell d'ocupació fixa a l'empresa i ha de retornar les bonificacions aplicades sobre els contractes bonificats afectats pel descens del nivell de la plantilla fixa de l'empresa. És a dir, en aquest supòsit d'incompliment l'empresa ha de reintegrar les bonificacions que es van aplicar al treballador que no ha estat substituït<sup>30</sup>. Aquesta és una exigència nova de la Llei 35/2010, ja que, segons l'article 6.2 de l'anterior Llei 43/2006, quan l'empresa havia obtingut una bonificació i s'extingia el contracte del treballador bonificat per mitjà d'un acomiadament improcedent o col·lectiu, no se li permetia a l'empresa tornar a sol·licitar una bonificació per un altre contracte en el termini d'un any, però en cap cas no havia de retornar l'import de la bonificació rebuda, a diferència de l'actual regulació de 2010.

---

<sup>30</sup> FERNÁNDEZ ORRICO, F.J., *Bonificación de la reforma laboral en la contratación indefinida y para la formación*, Reforma Laboral 2010, [www.lexnova.es](http://www.lexnova.es)

### **c) Els nous requisits per les bonificacions dels majors de 45 anys**

En atenció al que s'ha l'exposat fins ara, la voluntat del legislador de reduir i fer més rigorosos els supòsit bonificables queda palesa amb les disposicions de la Llei 35/2010 que modifica substancialment el programa de foment de l'ocupació previst a la normativa anterior. En tot cas, es mantenen les bonificacions per la contractació indefinida de les persones majors de 45 anys.

Ara bé, a diferència del règim anterior previst a la Llei 43/2006, per accedir a les bonificacions per la contractació indefinida pels majors de 45 anys, a l'article 10.2 de la Llei 35/2010 es requereixen uns nous requisits i es modifica la durada i la quantia de la bonificació d'aquest col·lectiu.

En relació als requisits que es demanen per a poder tenir dret a la bonificació quan una empresa contracta a persones majors de 45 anys, s'exigeix que es tracti d'un treballador desocupat major de 45 anys que estigui inscrit a l'oficina d'ocupació durant almenys dotze mesos, un requisit de temps en situació de desocupació que no es preveia en el règim anterior. Aquest nou requeriment es pot enquadrar dins l'objectiu de la reforma laboral en virtut del qual es vol que el sistema de bonificacions sigui més rigorós i selectiu i es bonifiqui a qui realment ho necessita. En aquest sentit, com s'ha mencionat, dins l'ampli col·lectiu de majors de 45 anys, els que es troben en situació d'atur de llarga durada, és a dir, que porten més d'un any inscrits com a demanandsants d'ocupació, són els que presenten més dificultats per tornar a ser ocupats i els qui han resultat més perjudicats per la crisi actual. D'aquí que, exigint que l'accés a les bonificacions a la contractació indefinida pels majors de 45 anys es limitin als majors de 45 anys que porten almenys dotze mesos en situació de desocupació, s'assegura que amb les bonificacions s'incentiva l'ocupació dels majors de 45 anys amb menys probabilitats d'ocupabilitat, que són els aturats de llarga durada<sup>31</sup>. Es pretén incentivar econòmicament la contractació d'aquells que realment ho requereixen, que és el vertader objectiu de la bonificació.

És més, la limitació de persones desocupades suposa que es deixi sense efecte la inclusió a les bonificacions per la contractació indefinida que va fer l'article 6. Dos de la Llei 27/2009 a la Llei 43/2006 del treballador a temps parcial, demandant d'una millor ocupació, que té una jornada inferior a un terç de la jornada de treball d'un treballador complet comparable, i que és contractat en una altra empresa<sup>32</sup>. Així que deixen de ser bonificables els contractes celebrats amb treballadors amb contracte a temps parcial.

---

<sup>31</sup> MORALES ORTEGA, J.M., "El régimen de incentivos a la contratación tras la Ley 35/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo", *Temas Laborales*, núm. 107, 2010, pàg. 393

<sup>32</sup> HIERRO HIERRO, F.J., "Las bonificaciones a la contratación como instrumento para elevar las oportunidades de empleo de las personas desempleadas", dins, SEMPERE NAVARRO, A.V., (Director), *La reforma laboral de 2010*, Aranzadi-Thomson Reuters, Navarra, 2010, pàg. 154

Pel que fa a la durada de les bonificacions, a la normativa anterior es podien aplicar les bonificacions durant tota la vigència del contracte. En canvi, la Llei 35/2010 limita la durada de percepció de la bonificació en tres anys o, si s'escau per la seva equivalència diària.

Pel que fa a la quantia de la bonificació, es manté la quantia que disposava la normativa anterior, un import fix de 1.200 euros a l'any o 100 euros al mes. Ara bé, com a novetat, en el cas que es tracti de la contractació de dones majors de 45 anys, augmenta la quantia de bonificació a 1.400 euros l'any o 116,67 euros al mes.

En definitiva, amb la reforma laboral de 2010 es manté un règim de bonificacions per la contractació indefinida del col·lectiu de majors de 45 anys. L'import de la bonificació per la contractació indefinida dels majors de 45 anys no varia respecte la regulació anterior i fins i tot s'incrementa en el supòsit que el contracte indefinit se celebri amb dones. Això no obstant, el cert és que, com s'ha observat, la Llei 35/2010 modifica les condicions per accedir a aquestes bonificacions, tot exigint requisits que no es preveïen anteriorment, fet que fa més exigent i amb més obstacles la contractació d'aquest grup de treballadors majors de 45 anys. Ara bé, també és cert que la finalitat que es vol aconseguir amb els nous requisits és matisar i limitar l'accés a les bonificacions als qui realment presenten més dificultats d'ocupació. I, així, per exemple, tot establint el requisit d'estar inscrit almenys dotze mesos com a demandant d'ocupació la llei afavoreix la contractació dels majors de 45 anys aturats de llarga durada que, de fet, són els que presenten més problemes per ser ocupats.

Per últim, cal dir que, complint amb l'objectiu que apunta el preàmbul de la Llei 35/2010 pel qual s'estableix un horitzó temporal per aplicar les bonificacions, l'article 10.1 de la llei ha previst un termini determinat per acollir-se a les bonificacions per la contractació indefinida, incloses les dels majors de 45 anys, que es correspon al període de temps entre el 18 de juny de 2010 i fins el 31 de desembre de 2011. A la finalització d'aquest termini, el preàmbul apunta que s'avaluaran els resultats de l'aplicació de les bonificacions i, en base als resultats, es procedirà a modificar el règim de bonificacions si s'estima convenient. L'anàlisi de l'aplicació de les bonificacions es farà efectiu, segons la Disposició addicional novena de la Llei 35/2010, amb la presentació per part del Govern al Congrés dels Diputats d'un Informe anual d'avaluació i seguiment econòmic de les bonificacions a la contractació, d'acord amb el qual s'han d'ajustar les polítiques actives a la realitat del mercat de treball.

## 2.2 Bonificacions pel manteniment de l'ocupació indefinida pels majors de 59 anys

Al marge de les bonificacions a la contractació indefinida pels majors de 45 anys, convé també fer referència a les bonificacions pel manteniment de l'ocupació indefinida en tant que tenen com a uns dels seus destinataris els treballadors de més edat, en concret a partir de 59 anys. En aquest sentit, l'exposició de motius de la Llei 35/2010 disposa que es manté la regulació de les bonificacions que tenen com a finalitat mantenir la situació d'activitat dels treballadors majors de 59 anys tal i com estan previstes a la Llei 43/2006 i les Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat anuals.

Així que es continua comptant amb dos tipus de bonificacions d'aquesta índole. En primer lloc, figura la bonificació pel manteniment de l'ocupació indefinida que, segons contempla l'article 4 de la Llei 43/2006, bonifica els contractes indefinits dels treballadors de 60 anys o més i que compten amb una antiguitat a l'empresa de 5 anys o més. En aquest cas la bonificació consisteix en la reducció del 50% de l'aportació empresarial per contingències comunes, excepte la incapacitat temporal, que s'ha incrementat anualment un 10%, fins el 100%. Aquesta bonificació dura per tota la vigència del contracte de treball.

En segon lloc, roman la bonificació que s'atorga per la contractació indefinida dels treballadors de 59 anys, que comptin amb una antiguitat a l'empresa de 4 anys que es va afegir a través de la Disposició addicional 25ena de la *Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007*<sup>33</sup> que es finança amb càrrec al pressupost destinat a la Seguretat Social. Per aquesta contractació s'ofereix una reducció del 40% de l'aportació de l'empresa per contingències comunes, excepte la incapacitat temporal durant un any, en la mesura que a partir de 60 anys la bonificació oferta és superior, d'acord amb el que estableix l'actual regulació d'aquesta reducció de quotes pel manteniment de l'ocupació que es troba a la Disposició addicional quarta de la *Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011*<sup>34</sup>.

Amb tot, respecte aquestes bonificacions pel manteniment de l'ocupació indefinida, el preàmbul de la Llei 35/2010 declara que s'ha d'examinar si les bonificacions d'aquest caire han de seguir formant part de les polítiques d'ocupació com fins ara es considera o bé si s'han d'incardinar dins les polítiques de la Seguretat Social.

---

<sup>33</sup> BOE núm. 311, de 29 de desembre de 2006

<sup>34</sup> BOE núm. 311, de 23 de desembre de 2010

### 3. ELS CANVIS EN EL CONTRACTE DE FOMENT PER LA CONTRACTACIÓ INDEFINIDA

El sistema de bonificacions no és l'única mesura de foment de l'ocupació de la qual en són beneficiaris els majors de 45 anys que resulta afectada per la reforma laboral de 2010. L'article 3 de la Llei 35/2010 modifica la *Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad*<sup>35</sup> en relació al contracte de foment de la contractació indefinida el qual es pot concertar amb els treballadors desocupats inscrits en una oficina d'ocupació majors de 45 anys.

El contracte de foment de la contractació indefinida és una modalitat contractual que es va introduir a l'ordenament jurídic espanyol a través de la reforma laboral que va tenir lloc l'any 1997, a partir de la Disposició addicional primera de la *Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del Mercado de Trabajo y el fomento de la Contratación Indefinida*<sup>36</sup>. Aquest contracte té per finalitat facilitar la col·locació estable de treballadors desocupats i també als ocupats subjectes a contractes temporals que formin part dels col·lectius que enumera el propi pel precepte, de forma que el contracte només pot concertar-se amb els treballadors inclosos en els grups determinats, entre els quals hi ha els majors de 45 anys.

Com a contrapartida als empresaris que utilitzin aquesta tipus de contracte que ha de ser per temps indefinit per contractar a treballadores inclosos en els grups, la llei estableix determinats avantatges per l'empresari, com la reducció de les despeses d'acomiadament. En aquests termes, l'acomiadament per causes objectives i improcedent dels treballadors contractats amb aquest contracte suposa una indemnització per acomiadament de trenta-tres dies per any d'antiguitat i amb un màxim de vint-i-quatre mesos, en comparació amb els quaranta-cinc dies i amb un màxim de quaranta-dos mesos que s'estableix pel contracte ordinari a l'article 53.5 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

L'objectiu central de la reforma laboral de 2010 és promoure l'estabilitat en l'ocupació. En base a aquest objectiu, el contracte de foment de la contractació indefinida es modifica per tal de que la seva utilització sigui més extensa, segons proclama el preàmbul de la Llei 35/2010, perquè ha estat escassament utilitzat, i per tant, no s'ha complert amb la finalitat d'aquest contracte, afavorir l'accés a contractes de caràcter indefinit dels col·lectius amb més dificultats d'ocupació, entre els quals s'hi troben els majors de 45 anys. De mode que, en la mesura que la principal pretensió de la reforma laboral és incentivar la contractació indefinida, la modificació del contracte pel foment de l'ocupació apareix com un dels elements essencials de la reforma, ja que, per mitjà de la seva

---

<sup>35</sup> BOE núm. 164, de 10 de juliol de 2001

<sup>36</sup> BOE núm. 312, de 20 de desembre de 1997



modificació es busca potenciar la contractació indefinida i corregir així la dualitat del mercat de treball.

Les modificacions principals que la Llei 35/2010 introdueix sobre el contracte de foment de la contractació indefinida radica en l'ampliació de dels col·lectius amb qui pot celebrar-se el contracte, la possibilitat de convertir contractes temporals en contractes de foment de la contractació indefinits, i en el trasllat de l'article 56.2 LET a l'àmbit dels acomiadaments objectius. D'aquesta forma, la reforma modifica aspectes claus d'aquest contracte. I és que, com ja s'ha mencionat, la singularitat del contracte pel foment de la contractació indefinida és que es concerta amb determinats col·lectius amb especials dificultats per l'accés al mercat de treball, com els majors de 45 anys, i es caracteritza per oferir un avantatge per l'empresari, la previsió d'una indemnització en cas d'extinció del contracte inferior a la de caràcter general.

### **3.1 L'ampliació de l'àmbit subjectiu del contracte**

D'acord, la Disposició Addicional primera de la Llei 12/2001, en la seva redacció anterior a la reforma de 2010, es podia concertar el contracte de foment per la contractació indefinida amb els treballadors desocupats inscrits a l'oficina d'ocupació majors de 45, joves entre setze i fins a trenta anys, dones desocupades quan es contractin per prestar serveis en professions o ocupacions amb menor índex d'ocupació femenina, les persones amb discapacitat i els aturats que portin almenys tres mesos inscrits ininterrompudament com a demandants d'ocupació. Per aquests darrers, la Llei 35/2010 canvia el requisit de temps en estat de desocupació, passant de 6 mesos inscrits com a demandants d'ocupació que exigia la Llei 12/2001 a 3 mesos amb la nova llei de 2010.

Aquest àmbit subjectiu del contracte s'amplia, i, en funció l'article 3 de la Llei 35/2010, a banda dels col·lectius citats que es mantenen, s'incorporen dos nous col·lectius amb qui es pot subscriure aquesta modalitat els desocupats que durant els dos darrers anys anteriors a la celebració del contracte haguessin estat contractats exclusivament mitjançant contractes de caràcter temporal, inclosos els contractes formatius, i els desocupats a qui se'ls hagués extingit un contracte de caràcter indefinit en una empresa diferent, durant els dos anys anteriors a la celebració del contracte. La finalitat d'ampliar els col·lectius amb qui concertar aquest contracte és possibilitar l'accés als contractes de caràcter indefinit a aquells col·lectius "atrapats en la temporalitat", com enuncia el preàmbul de la Llei 35/2010, és a dir, aquells grups que en els darrers anys només han estat subjectes a contractes de durada determinada o a qui se'ls hagi extingit un contracte de caràcter indefinit. I, efectivament, l'ampliació de l'àmbit subjectiu permet la contractació de dones entre 31 i 44 anys de sectors amb menys índexs d'ocupació femenina, així

com la contractació d'homes d'entre 31 i 44, que amb l'anterior versió estaven exclosos d'aquest contracte <sup>37</sup>.

### **3.2 La conversió de treballadors temporals en fixes**

La Disposició Addicional primera de la Llei 12/2001 disposava la possibilitat de convertir els treballadors amb contractes de durada determinada, incloses els contractes formatius, celebrats amb anterioritat al 31 de desembre de 2007, en treballadors fixes, mitjançant contractes de foment de la contractació indefinida. En funció de la nova redacció que l'article 3 de la Llei 35/2010 dóna a aquest precepte de la Llei 12/2001, es facilita la possibilitat de convertir els treballadors temporals en fixes en els contractes celebrats amb anterioritat al 18 de juny de 2010 i fins el 31 de desembre de 2010. Així com també preveu que serà vàlida la transformació dels contractes temporals en fixes, d'aquells contractes temporals celebrats a partir del 18 de juny de 2010 i fins els 31 de desembre de 2011, sempre i quan la duració d'aquests contractes temporals no hagi excedit de 6 mesos, excepte els formatius.

Amb la renovació temporal de la possibilitat de convertir els contractes temporals en indefinits a través dels contractes de foment de l'ocupació indefinida es vol posar un fre a la temporalitat del mercat de treball, especialment prolífica en aquest temps de crisi econòmica. Per això, en el primer cas, de 18 de juny de 2010 a 31 de desembre de 2010, es permet als contractes ja vigents que es puguin transformar. En canvi, els nous contractes temporals celebrats a partir de la reforma, el 18 de juny, poden convertir-se en contractes de foment a la contractació indefinida només fins el 31 de desembre de 2011 i sempre que la durada del contracte no hagi superat els sis mesos, unes exigències temporals pensades per evitar irregularitats i que la possibilitat de convertir en qualsevol moment i sense cap límit temporal el contracte temporal en un contracte pel foment de la contractació indefinida fos una via lliure utilitzada per encobrir contractes temporals <sup>38</sup>.

### **3.3 La flexibilitat de l'acomiadament improcedent**

És sabut que quan un contracte de foment de la contractació indefinida s'extingeix per causes objectives i l'extinció és declarada judicialment improcedent la quantia de la indemnització que es refereix l'article 53.5 LET és de trenta-tres dies de salari per any de servei, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a un any i fins a un màxim de vint-i-quatre mensualitats (Disposició addicional primera Llei 12/2001), a diferència dels quaranta-cinc dies de salari per any

---

<sup>37</sup> LAHERA FORTEZA, J., "La reforma de la contractación laboral" *Relaciones Laborales*, núm. 21, 2010. pàgs. 33-46

<sup>38</sup> LUJÁN ALCARAZ, J., "El contrato para fomento de la contratación indefinida tras el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma laboral", *Aranzadi Social*, núm. 7, 2010. [www.westlaw.es](http://www.westlaw.es), BIB 2010/1422

de servei i un màxim de quaranta-dos mensualitats que es preveu normalment en el supòsit d'acomiadament disciplinari declarat improcedent per la jurisdicció social i si l'empresa opta per la no readmissió (art. 56 LET).

A aquesta disposició de la Llei 12/2001, la Llei 35/2010 afegeix en el seu article 3 que s'aplicarà igualment aquesta indemnització prevista de 33 dies de salari per any treballat quan el contracte de foment a la contractació indefinida s'extingeixi per causes objectives i l'extinció es declari judicialment improcedent o "reconocida como tal por el empresario". Si és reconeguda per l'empresari i es procedís segons el que disposa l'article 56.2 LET, el precepte afegeix, "el empresario deberá depositar en el Juzgado de lo Social la diferencia entre la indemnización ya percibida por el trabajador según el artículo 53.1.b) de la misma Ley y la señalada en este apartado". Convé recordar que segons l'article 53.1.b LET l'extinció del contracte per causes objectives comporta una indemnització de vint dies per any de servei, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a un any i amb un màxim de dotze mensualitats.

La novetat de la Llei 35/2010 rau en la permissió que les empreses puguin utilitzar l'acomiadament improcedent, ja sigui disciplinari com objectiu en l'àmbit dels contractes de foment de la contractació indefinida, independentment de si la improcedència de l'acomiadament sigui reconeguda pel jutge o per l'empresari <sup>39</sup>. Així que la Llei 35/2010 estableix indica que l'extinció per causes objectives "declarada judicialmente improcedente o reconocida com a tal per l'empresari" donarà lloc a l'aplicació de la indemnització reduïda de 33 dies <sup>40</sup>.

D'aquesta forma, amb la novetat de la reforma de 2010, es trasllada l'article 56.2 LET –quan l'opció entre la readmissió o indemnització en cas d'acomiadament disciplinari declarat improcedent correspon a l'empresari- en el terreny dels acomiadaments objectius. Per aquesta via, com puntualitza ROJO s'augura "un increment important de la contractació indefinida de foment d'ocupació i la gradual reducció de les indemnitzacions de 45 dies en els expedients de regulació d'ocupació pactats (és a dir, amb indemnitzacions molt més elevades que els 20 dies legalment establerts, però sabent ambdues parts que els 45 dies és el "sostre" de la indemnització que un treballador pot obtenir si acudeix als tribunals) per donar pas als 33 dies" <sup>41</sup>. Així que, tot ampliant l'àmbit dels col·lectius amb qui es pot celebrar el contracte pel foment de la contractació indefinida, la reforma legislativa de 2010, indirectament abarateix el cost de la indemnització pels supòsits d'acomiadament improcedent, un cost indemnitzatori que també s'aplica als

---

<sup>39</sup> GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., "El contrato de fomento de la contratación indefinida, o el despido improcedente como centro de gravedad del sistema laboral", dins IGNACIO GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, MERCADER UGUINA, J.R., (Directors), *La reforma laboral 2010*, Lex Nova, Valladolid, 2010, pàg. 124

<sup>40</sup> GOERLICH PESET, J.M., "La reforma de la extinció del contrato de trabajo", *Temas Laborales*, núm. 107, 2010. pàg. 286

<sup>41</sup> ROJO TORRECILLA, E., "Reforma laboral. L'acomiadament objectiu exprés", *El blog de Eduardo Rojo*, 27 d'agost de 2010 (<http://eduardorjoblog.blogspot.com/2010/08/reforma-laboral-lacomadament-objectiu.html>)

acomiadaments objectius que es reconeixin com a improcedents <sup>42</sup>.

L'article 3.4 de la Llei 35 /2010 afegeix que si l'empresa segueix un procediment d'acomiadament per causes objectives, i el treballador la causa real de l'acomiadament és disciplinària o d'una altra índole<sup>43</sup> i no objectiva, i per tant, poder cobrar la indemnització de 45 dies de salari per any treballat i no la de 33 dies de salari per any treballat, li correspondrà al propi treballador assumir la càrrega de la prova de demostrar-ho. Aquesta és, d'acord amb LAHERA, una prova summament difícil pel treballador perquè ha de provar que l'acomiadament és disciplinari, tot i que improcedent, i no és objectiu encara que l'empresa hagi reconegut que és improcedent<sup>44</sup>. S'afavoreix d'aquesta manera a què les empreses abonin una indemnització inferior a la corresponent a l'acomiadament disciplinari.

En relació al col·lectiu de majors de 45 anys, la Llei 35/2010 el manté com a col·lectiu amb qui es pot concertar aquesta modalitat contractual pel foment de la contractació indefinida. Un efecte per aquest col·lectiu a partir de les modificacions operades en el contracte és que la reducció del cost de l'extinció d'aquesta modalitat contractual pel foment de la contractació indefinida respecte al cost de l'extinció comuna pot beneficiar a augmentar la contractació dels majors de 45 anys com a subjectes amb qui es pot concertar aquest contracte, si bé les indemnitzacions en cas d'extinció improcedent comportaran una reducció de la indemnització que percebi el treballador acomiadat.

### **3.4 Límits de les empreses per celebrar el contracte**

Anteriorment a la reforma de 2010, la Disposició Addicional cinquena de la Llei 12/2001 assenyalava un límit de temps per què es empreses poguessin concertar aquest contracte. En concret, el límit era que havien de transcórrer 12 mesos per a què l'empresa que hagués extingit contractes de treball per acomiadament declarat improcedent o per acomiadament objectiu pogués tornar a celebrar un contracte de foment de la contractació indefinida. L'article 3 de la Llei 35 /2010 redueix aquest límit temporal a 6 mesos, un límit que no s'explica a les extincions de contractes anteriors al 18 de juny de 2010. La finalitat d'aquesta reducció del còmput de les extincions de contractes és evitar que se substitueixin contractes indefinits en els quals el seu acomiadament improcedent equival a una indemnització de 45 dies de salari per any d'antiguitat, en contractes indefinits en els que, segons la nova regulació, els hi pertorquin indemnitzacions de 33 dies de salari per any treballat.

---

<sup>42</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M., "La reforma del mercado de trabajo y el Real Decreto-ley 10/2010", *Relaciones Laborales*, núm. 15-16, 2010, pàg. 6; SEMPERE NAVARRO, A.V., MARTÍN JIMÉNEZ, R., "La reforma del mercado de trabajo mediante RDL 10/2010" *Aranzadi Social*, núm. 7, 2010, [www.westlaw.es](http://www.westlaw.es)

<sup>43</sup> PUEBLA PINILLA, A., GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., *Nueva reforma laboral RDL 10/2010, L35/2010*, Ediciones Francis Lefebvre, Santiago de Compostela, 2010, pàg. 51

<sup>44</sup> LAHERA FORTEZA, J., "La reforma...*op cit.* pàgs. 33-46

Un darrer canvi respecte aquesta limitació adreçada a les empreses per celebrar el contracte de foment per la contractació indefinida es refereix al fet que a la regulació d'abans de la reforma la prohibició de no celebrar un contracte de foment per la contractació indefinida passat uns mesos es condicionava a què es volgués cobrir amb el contracte de foment de la contractació indefinida un lloc de treball en el mateix centre de treball i de la mateixa categoria o grup professional que l'afectat amb l'extinció del contracte. Mentre que a l'article 3 de la Llei 35/2010 condiona la prohibició de tornar a celebrar un contracte pel foment de la contractació indefinida durant sis mesos a què el lloc que es pretengui cobrir sigui el mateix afectat per l'extinció, restringint així encara més aquesta limitació <sup>45</sup>.

#### 4. CONCLUSIONS

La bonificació de les quotes empresarials a la Seguretat Social és l'incentiu econòmic més recurrent com a mesura estatal de foment que s'utilitza per impulsar l'ocupació dels majors de 45 anys, un col·lectiu amb especials dificultats d'accés i manteniment en l'ocupació. Les reduccions de les quotes de la seguretat social que suposen les bonificacions tant s'empren per a incentivar l'ocupació dels majors de 45 anys com per mantenir l'ocupació del treballadors de més edat, a partir dels 59 anys, contribuint i enllaçant-se així aquesta política activa d'ocupació amb l'estratègia de perllongar la vida laboral de les persones que es promou, entre d'altres factors, a causa de l'envelliment demogràfic.

Amb la reforma laboral de 2010 es mantenen les bonificacions pel manteniment de l'ocupació i les bonificacions per la contractació indefinida per aquest col·lectiu, juntament amb els joves i el supòsit de la transformació de contractes temporals en indefinits. Ara bé, partint de l'objectiu de que el sistema de bonificacions sigui més rigorós i selectiu que pretén la reforma en comparació amb l'anterior règim en què pràcticament tot subjecte era susceptible de ser bonificat, s'afegeixen nous requisits tant pels empresaris com pels treballadors que vulguin acollir-se al règim de bonificacions. Endurint-ne els requisits, l'accés a les bonificacions esdevé més exigent, de forma que, podria obstaculitzar la utilització de les bonificacions, i en última instància, el foment de l'ocupació tant pels treballadors majors de 45 anys com per la resta de supòsits de contractació bonificada. Amb tot, la inclusió de determinats nous requisits per tal que els majors de 45 anys puguin tenir dret a la bonificació de la seva contractació, com l'exigència de ser demandant d'ocupació almenys dotze mesos, beneficia als majors de 45 anys que es troben en atur de llarga

---

<sup>45</sup> GÁRATE CASTRO, J., "La modificación del régimen jurídico de la contratación laboral por Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo", *Actualidad Laboral*, núm 1, 2011. pàg. 9

durada, els quals són els qui més dificultats presenten per ser ocupats i, per tant, els qui vertaderament necessiten que s'incentivi la seva contractació per ser ocupats. En aquest sentit, la reordenació de les bonificacions per aquest col·lectiu és positiva perquè s'encamina a seleccionar el grup dels majors de 45 anys amb més dificultats d'inserció laboral, que són els majors de 45 anys aturats de llarga durada.

Per altra banda, els majors de 45 anys a la reforma laboral de 2010 continuen apareixent com un dels col·lectius amb qui es pot concertar el contracte de foment de la contractació indefinida. La reforma té com a objecte central afavorir l'ocupació estable i, en aquest sentit, vol potenciar la utilització d'aquest contracte, especialment tot ampliant-ne el seu àmbit subjectiu de col·lectius amb qui es pot celebrar aquest contracte, o també flexibilitzant l'acomiadament improcedent, la indemnització del qual resulta inferior per aquest tipus de contracte. La nova regulació pot tenir com a efecte que, efectivament, incrementi l'ús d'aquesta modalitat contractual, prenent en consideració, en tot cas, que en els nous termes de la llei, la indemnització que pot resultar per l'acomiadament improcedent serà menor.

## 5. BIBLIOGRAFIA

AGENCIA ESTATAL DE EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS Y LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS (AEVAL), *La política de bonificación y reducción de cuotas de la seguridad social*, Ministerio de la Presidencia, Madrid, setembre 2009.

COMISSIÓ EUROPEA, *Comunicación de la Comisión EUROPA 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*, COM(2010) 2020, Brussel·les, 3 de març de 2010.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de Espanya 2009*, CES, Madrid, junio 2010.

FERNÁNDEZ ORRICO, F.J., *Bonificación de la reforma laboral en la contratación indefinida y para la formación*, Reforma Laboral 2010, [www.lexnova.es](http://www.lexnova.es), 2010.

GÁRATE CASTRO, J., "La modificación del régimen jurídico de la contratación laboral por Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo", *Actualidad Laboral*, núm 1, 2011.

GARCÍA GIL, M.B., *Los instrumentos jurídicos de la política de empleo*, Thomson Aranzadi, Navarra, 2006.

GENERALITAT DE CATALUNYA, *Estratègia Catalana per a l'Ocupació 2007-2013*, Pla general d'ocupació de Catalunya, 5 de setembre de 2006.

GOERLICH PESET, J.M., "La reforma de la extinción del contrato de trabajo", *Temas Laborales*, núm. 107, 2010.

GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., “El contrato de fomento de la contratación indefinida, o el despido improcedente como centro de gravedad del sistema laboral”, dins IGNACIO GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, MERCADER UGUINA, J.R., (Directors)., *La reforma laboral 2010*, Lex Nova, Valladolid, 2010.

GRAU PINEDA, C., ¿Son las bonificaciones de cuotas empresariales a la Seguridad Social española medidas selectivas de fomento del empleo compatibles con la normativa comunitaria sobre ayudas de Estado?, *Relaciones Laborales*, núm. 1, 2010.

HIERRO HIERRO, F.J., “Las bonificaciones a la contratación como instrumento para elevar las oportunidades de empleo de las personas desempleadas”, dins, SEMPERE NAVARRO, A.V., (Director), *La reforma laboral de 2010*, Aranzadi-Thomson Reuters, Navarra, 2010.

LAHERA FORTEZA, J., “La reforma de la contratación laboral” *Relaciones Laborales*, núm. 21, 2010.

PRESIDENCIA DEL GOBIERNO DE ESPAÑA, *Líneas de actuación en el mercado de trabajo para su discusión con los interlocutores sociales en el marco del diálogo social*, Presidencia del Gobierno de España 2010 (<http://www.la-moncloa.es/ActualidadHome/2009-2/050210EnlaceDocumento>)

LUJÁN ALCARAZ, J., “El contrato para fomento de la contratación indefinida tras el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma laboral”, *Aranzadi Social*, núm. 7, 2010.

MERCADER UGUINA, J.R., *Trabajadores maduros. Un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito laboral*, Lex Nova, Valladolid, 2009.

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN, *Información sobre mercado de trabajo de jóvenes, personas con discapacidad, extranjeros, mayores de 45 años y mujeres*, Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE), Madrid, 2009.

MOLINA HERMOSILLA, O., MOLINA NAVARRETE, C., “Más acá y más allá del trabajo: comentario a la Ley 56/2003, de empleo”, *Estudios Financieros*, núm. 10, 2004.

MORALES ORTEGA, J.M., “El régimen de incentivos a la contratación tras la Ley 35/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo”, *Temas Laborales*, núm. 107, 2010.

OLARTE ENCABO, S., *Políticas de empleo y colectivos con especiales dificultades*, Thomson Aranzadi, Madrid, 2008.

PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., “La versión 2010 de la reforma laboral permanente”, dins IGNACIO GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, MERCADER UGUINA, J.R., (Directors)., *La reforma laboral 2010*, Lex Nova, Valladolid, 2010.

PÉREZ ALONSO, M., MAGALLÓN ORTÍN, M., *Las bonificaciones tras la reforma laboral operada por el RDL 10/2010*, [www.tirantonline.com](http://www.tirantonline.com), TOL1.868.922, 28 de juny de 2010.

PUEBLA PINILLA, A., GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., *Nueva reforma laboral RDL 10/2010, L35/2010*, Ediciones Francis Lefebvre, Santiago de Compostela, 2010.

RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M., “La reforma del mercado de trabajo y el Real Decreto-ley 10/2010”, *Relaciones Laborales*, núm. 15-16, 2010.

ROJO TORRECILLA, E., “Las política de empleo. Especial atención a las políticas de inserción para los colectivos más desfavorecidos”, *Relaciones Laborales*, núm. 1, 1998.

ROJO TORRECILLA, E., “Reforma laboral. L’acomiadament objectiu exprés”, *El blog de Eduardo Rojo*, 27 d’agost de 2010 (<http://eduardorjoblog.blogspot.com/2010/08/reforma-laboral-lacomadament-objectiu.html>).

SEMPERE NAVARRO, A.V., MARTÍN JIMÉNEZ, R., “La reforma del mercado de trabajo mediante RDL 10/2010” *Aranzadi Social*, núm. 7, 2010.

SEMPERE NAVARRO, A.V., QUINTANILLA NAVARRO, R.Y., *Empleo y protección social de los trabajadores de edad avanzada*, Consejo Económico y Social de España (CES). Madrid, 2009.

TOHARIA, L., (Director)., *El efecto de las bonificaciones de las cotizaciones a la seguridad social para el empleo en la afiliación a la seguridad social: un intento de evaluación macroeconómica, microeconómica e institucional*, Universidad de Alcalá, Ministerio de Trabajo e Inmigración, diciembre 2008.