

**INCENTIVOS Y MEDIDAS CONTRACTUALES PARA EL FOMENTO DEL
EMPLEO DE TRABAJADORES MADUROS. PROPUESTAS DE MEJORA
DESDE LA EXPERIENCIA FRANCESA¹**

Isabelle Desbarats

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Toulouse 1 Capitole

Ricardo Esteban Legarreta

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Autónoma de Barcelona

Abstract

El artículo aborda un análisis comparado hispanofrancés de las medidas contractuales y de los incentivos puestos en marcha a fin de fomentar el empleo de los trabajadores de edad. Su contenido se divide en dos grandes bloques. En el primero de ellos, se destacan los dispositivos diseñados de modo exclusivo para fomentar el empleo de trabajadores de edad, análisis en el que destacan la utilización en Francia de la contratación no causal y el contrato de generación, dirigido a la creación de nuevo empleo que favorezca a trabajadores jóvenes y a trabajadores maduros. En el caso español se analizan los incentivos –especialmente las bonificaciones a la Seguridad Social– diseñados especialmente en clave de trabajadores maduros. En un segundo bloque, manteniendo la perspectiva comparada, se analiza la utilización de recursos de alcance más general para incentivar el empleo de trabajadores maduros, como son los contratos de inserción y los contratos para la formación y el aprendizaje en Francia o el contrato de apoyo a los emprendedores en España.

The paper deals with a Spanish-French comparative analysis of employment contracts and other measures set up in order to encourage mature workers' employment. The article is divided in two main paragraphs. The first one is devoted to the measures solely aimed at supporting employment of elder workers. With regard to France, the paper stresses the role of short term employment contracts and, especially, the so-called "generation contract". In the field of Spanish regulations, the article points out the amazing lack of intervention, since the reductions of costs in Social Security contributions for the hiring of mature workers –which was a key policy intervention–,

¹ Este artículo constituye un resultado del Proyecto de Investigación "El impacto de la normativa en el empleo de los trabajadores de edad. Evaluación y propuestas de mejora" (DER 2013-41638R), financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad.

were abandoned some years ago. In the second part, the article tackles with the use of wider tools in order to encourage the employment of mature workers as, for instance, the insertion employment contract or the training employment contract in France or, the long term employment contract to support entrepreneurs in the case of Spain.

Title: Incentives and contractual measures to promote employment of mature workers. Proposals for improvement from the French experience

Palabras clave: trabajadores maduros, empleo, contrato de trabajo, fomento del empleo.
Key words: elder workers, employment, employment contract, encouragement of employment.

IUSLabor 3/2016, p. 1–37, ISSN 1699–2938.

Sumario

1. Planteamiento
2. Los límites y las posibilidades de los contratos y de otras medidas dirigidas exclusivamente a los trabajadores de edad
 - 2.1 El contrato temporal para trabajadores de edad. La experiencia francesa
 - 2.2. Perspectiva española ante la posible recepción del contrato de duración determinada
 - 2.3. La experiencia francesa del contrato de generación: diseño y puesta en marcha de un mecanismo complejo
 - 2.4 El contrato de generación desde una perspectiva española. Su lejana similitud con la jubilación parcial anticipada y el contrato de relevo
 - 2.5 Las paradojas del caso español: el desmantelamiento del sistema específico de bonificaciones en favor del empleo de las personas de edad
3. El refuerzo de los contratos en que los trabajadores de edad son beneficiarios junto a otros colectivos
 - 3.1 El contrato francés de profesionalización
 - 3.2 El contrato de formación y aprendizaje a la luz del giro francés
 - 3.3 El contrato único de inserción (CUI)
 - 3.4. Inserción y contrato de inserción desde el derecho español
 - 3.5 El contrato indefinido de apoyo a los emprendedores. Una apuesta general para fomentar (también) el empleo de los trabajadores de edad
4. Algunas conclusiones en perspectiva española y francesa
5. Bibliografía

1. Planteamiento

El presente artículo pretende llevar a cabo un examen comparado sobre los incentivos a la contratación y a la permanencia en el empleo de las personas de edad en Francia y en España. La intervención en este terreno ha de ir mucho más allá de los incentivos y de las modalidades contractuales dirigidas a potenciar la inserción laboral de las personas de edad ya que otras iniciativas representan también un papel determinante como son, entre otras, las políticas antidiscriminatorias, un diseño más adaptado de la protección por desempleo o un régimen jurídico en materia de seguridad y salud que impulse el deber empresarial de realizar ajustes. Pero también es verdad que la delicada situación del empleo de los trabajadores de edad debería llevar a las autoridades españolas a tomar más iniciativas en esta materia y lo cierto es que inexplicablemente esto no está siendo así. La parálisis política vivida en los últimos tiempos puede explicar en parte lo que sucede pero parece que el empleo de las personas de edad sigue sin ser una prioridad. En este sentido en la primera reunión dirigida a reactivar el diálogo social llevada a cabo este mes de noviembre, no hay una mención expresa a los trabajadores maduros, aunque sí se visibiliza la intención de impulsar el diálogo social en materia de mejora de la protección por desempleo, en especial para los trabajadores desempleados de larga duración e “impulsar las Políticas Activas de Empleo”².

De cualquier modo, ya anticipamos al lector que la inacción desde el lado español contrasta vivamente con algunas iniciativas tomadas en Francia, de manera que la lógica del artículo va a ser la de tomar como referencia la realidad francesa para, sin solución de continuidad, apuntar las posibilidades del legislador español a este respecto, señalando en su caso qué figura o figuras contractuales o medidas incentivadoras podrían ser asimilables a las francesas. En sí mismo, el planteamiento del artículo ya adelanta una alarmante constatación a la que hemos hecho referencia: la sorprendente inacción del Gobierno español y en general de las autoridades españolas. La mejor muestra de todo ello está en la más que dispar suerte que en España y en Francia han corrido los pactos originados en el diálogo social con sindicatos y organizaciones

² Véase el comunicado conjunto publicado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social tras la reunión mantenida el pasado 24 de noviembre por el presidente del gobierno, la ministra de empleo y Seguridad Social y los interlocutores sociales <http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/2929>. Es probable que en la mención de las personas desempleadas de larga duración haya pesado la Recomendación del Consejo de 15 de febrero de 2016 sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral, y la necesidad de dar pasos más definidos hacia este colectivo, que incluye personas con perfiles diversos, lo que incluye una destacada presencia de personas de edad. Un comentario sobre la Recomendación en ROJO TORRECILLA, E., “Notas a la Recomendación del Consejo de 15 de febrero de 2016 sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral, y comparación con la propuesta de Recomendación”, en el blog del autor, de fecha 20 de febrero de 2016 (<http://www.eduardorjotorrecilla.es/2016/02/notas-la-recomendacion-del-consejo-de.html>).

empresariales. Así, para el caso francés, el «*Plan national d'action pour l'emploi des seniors*»³ un acuerdo interprofesional firmado en 2006, ha sido ejecutado en buena medida mientras que su referente español⁴, la más tardía y tripartita «Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2014-2016 (Estrategia 55 y más)» ha pasado sin pena ni gloria. A ello ha contribuido probablemente que la «Estrategia 55 y más» había sido apoyada por el gobierno socialista diferente al gobierno conservador al que correspondería haberlo ejecutado tras su llegada al poder. Ahora bien, para ser justos no consta tampoco la insistencia de los interlocutores sociales para que el contenido se llevase a la práctica⁵. En todo caso, no existe desarrollo alguno de la Estrategia y la muestra más decarnada de ello está en la total inejecución de sus apartados 1.2 y 3.3, dedicados respectivamente a incentivos para mantenimiento del empleo y a la reincorporación al mercado de trabajo.

La realidad de partida en el mercado de trabajo, tanto en Francia como en España refleja un progresivo aumento de la tasa de empleo entre los trabajadores maduros lo que sin duda ha sido fruto de las reformas en los sistemas de jubilación y de protección por desempleo, que han impulsado en esta situación en ambos países⁶. Ahora bien, debe tenerse en cuenta que en España la situación ha sido socialmente más compleja porque, de un lado, la crisis ha golpeado más intensamente al empleo, especialmente al de las personas de edad y en segundo lugar, porque la jubilación ordinaria se mueve en el eje 65 a 67 años tras la reforma de 2011, mientras que en Francia, la jubilación ordinaria se mueve con un margen –62 a 67 años– que permite salidas ordinarias más tempranas.

³ Puede verse un breve comentario del Plan en CHÉRON, A., “Le plan national d'action pour l'emploi des seniors : bien mais peut mieux faire”, *Documento de Trabajo*, EDHEC, Lille/Nice, 2006 (accesible en: http://professoral.edhec.com/servlet/com.univ.collaboratif.utils.LectureFichiergw?ID_FICHIER=1328885972209).

⁴ Sin duda se trata de documentos diferentes en cuanto a periodo de ejecución y planteamiento pero no dejan de mostrar más de un paralelismo.

⁵ Sobre el contenido de la «Estrategia 55 y más» y muy especialmente sobre su no puesta en marcha puede verse YSÁS MOLINERO, H., “Older workers and employment policies: which role do the social partners play”, *IUSLabor* nº 1, 2016, en especial las páginas 19 a 22.

⁶ Desde 1993 varias leyes se han sucedido en Francia para intentar resolver los desequilibrios de los sistemas de jubilación. Este conjunto normativo pretendía contribuir a aumentar el empleo de los trabajadores maduros (aumento progresivo de la cotización necesaria para acceder a una jubilación completa o a tasa plena; homogeneización progresiva de la duración de la cotización de los funcionarios poniéndola en relación con la de los trabajadores del sector privado; elevación progresiva de la edad de acceso a la jubilación hasta los 62 años. Puede verse una panorámica de este conjunto de leyes en VERKINDT, P-Y, GRAUJEMAN. E. y LEPRINCE. F., *Réforme(s) des retraites et emploi des seniors: le nouveau droit de la retraite après la loi du 9 novembre 2010 et 2012*. Liaisons, 2ª edición, 2012, 285 p.). La última de estas leyes es la de 20 de enero de 2014, cuyas medidas claves son el aumento progresivo de la cotización exigida para la obtención de la pensión completa o a tasa plena hasta los 43 años así como la toma en consideración de la penosidad en el régimen jurídico de la jubilación.

Entrando en datos concretos, según una nota del Consejo de Análisis Económico redactada en mayo de 2016, en Francia la tasa de empleo de los trabajadores maduros ha crecido sensiblemente durante estos quince últimos años, lo que incluye la recesión de 2009: para los trabajadores de 55 a 64 años la tasa de empleo pasó del 37,9 por 100 a principios de 2008 a 48,9 por 100 a finales de 2015. Las razones de este aumento son claras: la reforma de las jubilaciones de un lado, en particular el retraso de la edad ordinaria de jubilación, el aumento de la duración de la cotización y la cuasi-supresión de las prejubilaciones con financiación pública; reformas del nivel contributivo de desempleo y en especial la supresión de la exención –dispensa– de responder a ofertas de empleo para los trabajadores de edad han contribuido a esta situación. A pesar del aumento, la tasa de empleo de los trabajadores maduros es inferior en 10 puntos a la media de los países de la OCDE⁷.

Más en concreto, es cierto que la franja de edad entre 55 y 59 años ha visto como su tasa de empleo se elevaba del 56 al 68 por 100 entre 2007 y 2014, y la tasa de empleo ha conocido igualmente un aumento sensible, del 15 al 25 por 100. De todos modos, aunque la tasa de empleo de las personas de la franja entre 55 y 64 alcanzó el 47 por 100 en 2014, continúa siendo inferior a la media de los países de la OCDE que es del 57 por 100. Esta debilidad relativa de la tasa de empleo de 55 a 64 años⁸ de los trabajadores maduros proviene sobre todo de la débil tasa de empleo de los trabajadores maduros de 60 a 64 años que queda, en efecto, en posición muy por debajo la de los países de la OCDE (distancia de 20 puntos) a pesar de una tendencia al aumento desde 2000.

Dadas las circunstancias, se comprende que la cuestión del mantenimiento en la empresa y del retorno al mercado de trabajo para aquellos que lo han abandonado continúa siendo esencial para los poderes públicos. Y es que la evolución de la tasa de empleo de las personas de edad desde hace cuarenta años –una larga caída seguida de un fuerte repunte desde hace 10 años– ilustra perfectamente la importancia de las políticas públicas en materia de empleo. Concretamente, la supresión por parte de los poderes públicos de dispositivos contrarios al mantenimiento de la actividad de los

⁷ *L'emploi des seniors : un choix à éclairer et à personnaliser*, Les notes du Conseil d'Analyse Économique, n° 32, mayo de 2016. El objeto de este estudio ha sido el de mostrar que, a fin de aumentar la eficacia de las medidas referentes a la jubilación –penalizaciones, porcentajes extra por permanencia, jubilación progresiva, compatibilidad entre trabajo y pensión–, es conveniente darlas a conocer a sus destinatarios. Con carácter general el estudio recomienda modificar los parámetros de los sistemas de jubilación para permitir a los solicitantes individualizar su elección y adaptar sus tramos finales de carrera profesional en función, especialmente, de su estado de salud.

⁸ *L'emploi des seniors : un choix à éclairer et à personnaliser*, Les notes du Conseil d'Analyse Économique, n° 32, mayo de 2016.

trabajadores maduros –por ejemplo en el terreno de la prejubilación– y la instauración correlativa de mecanismos favorables a este mantenimiento: retraso de la edad de jubilación, ampliación del requisito de la cotización, porcentajes extras sobre la base por permanencia en el empleo (*surcotes*), o una mayor permisividad en la compatibilidad entre pensiones y el trabajo, han contribuido al mantenimiento del empleo de los trabajadores de edad.

Los datos españoles no son quizás tan optimistas teniendo en cuenta que la crisis económica desencadenada a partir de 2008 ha golpeado con mayor contundencia en el empleo. Así, según el informe 2/2014 del Consejo Económico y Social⁹ “[l]a tasa de empleo de las personas de de 45 a 64 años fue en el cuarto trimestre de 2013 del 55,5 por 100, 4,6 puntos inferior a la que había al final de 2007. Es una reducción considerable por la crisis aunque menor que la que se daba en otros grupos...”, ya que el informe señala que la reducción en otras franjas de edad ha alcanzado el 10 por 100. Por lo demás, lo más probable es que este estado de cosas haya mejorado algo en los últimos años, debido a la evolución económica reciente. De otra parte, en lo que concierne a la actitud ante el mercado de trabajo de la franja de trabajadores de entre 45 y 64 años, esta parece haber mejorado con carácter general ya que la tasa de actividad era en 2007 del 64,3 por 100 y en 2013 se registraba una tasa de actividad del 70,5 por 100. Matizando ese dato, el ya mencionado Informe núm 2/2014 del Consejo Económico y Social atribuía ese aumento a la mayor presencia femenina en el mercado de trabajo y subrayaba cómo la tasa de actividad masculina baja sensiblemente en el grupo de 55 a 59 y muy especialmente, en la franja de 60 a 64 donde se encuentra por debajo del 50 por 100. De cualquier modo, el Informe destacaba la presencia de un volumen muy destacado de trabajadores desanimados en esta franja lo que indicaba una escasa confianza en lo referente a su empleabilidad¹⁰.

Diversas razones podrían apuntar hacia un cambio de actitud de los trabajadores de edad ante el mercado de trabajo en España, entre las que estarían la acumulación de las reformas regresivas en materia de jubilación, introducidas mediante la Ley 27/2011 y el Real Decreto-Ley 5/2013. Destacan al respecto, y en paralelo a los movimientos registrados en Francia, el retraso en la edad de acceso a la jubilación –de los 65 a los 67 años–, el aumento del periodo considerado para calcular la base reguladora de la pensión –de 15 a 25 años–, las dificultades añadidas en el acceso a la jubilación

⁹ *La situación sociolaboral de las personas de 45 a 64 años de edad*, Informe núm. 2/2014, Madrid, CES, 2014, págs. 29 y ss.

¹⁰ Así el Informe CES 2/2014, precitado, señala en su página 33 que “[e]l incremento del desánimo entre los mayores, donde se situó ya en cerca de 320.000 personas para el total del tramo de 45 a 64 años es un fenómeno preocupante, porque se asocia con circunstancias personales que traslucen una posición especialmente débil en relación con la empleabilidad”.

anticipada así como en el acceso al subsidio de desempleo de mayores de 55 años, condicionado a la acreditación de rentas limitadas a nivel familiar¹¹.

En todo caso, y a pesar de los paralelismos aparece una diferencia considerable entre Francia y España ya que mientras en España la jubilación ordinaria sin la aplicación de coeficientes reductores se encuentra dentro de la franja de los 65-67 años –según se cuente o no con 38 años y medio de cotización¹²–, en el caso francés el acceso a la jubilación ordinaria sin aplicación de coeficientes reductores puede producirse entre los 62 y los 67 años, dependiendo también de que se cuente o no con un periodo de cotización que actualmente está en 41 años y medio. Debe tenerse en cuenta que este matiz ayuda a comprender algunas de las diferencias que se detectan entre la regulación francesa y la española. Todo ello porque al fin y al cabo en Francia una persona con una prolongada carrera de cotización puede jubilarse con plena normalidad a los 62 años, mientras que eso en España se producirá con carácter general cuando la persona haya alcanzado los 65 años.

A partir de estos datos preliminares, se abordará el análisis comparativo de la regulación francesa y española considerando una doble categoría de contratos y/o incentivos susceptibles de contribuir a la inserción o reinserción de los trabajadores maduros. Por un lado, tenemos los mecanismos específicamente dirigidos a fomentar el empleo de trabajadores de edad. De otro lado, se analizarán otras figuras –contrato de inserción y contrato para la formación en Francia, o el contrato de apoyo a los emprendedores en España–, que pueden favorecer el acceso al empleo para otros colectivos pero que beneficiarán también directamente a los trabajadores maduros.

Se advierte que la noción de trabajadores de edad o trabajadores maduros es variada tanto en Francia como en España, de manera que no hay una actuación centrada en una determinada franja de edad. En algunos casos, la intervención se orienta a edades más tempranas –a partir de los 45 años de edad–, especialmente en España, mientras que en otros casos las medidas apuntan a la incentivación del empleo de trabajadores de mayor edad. Todo ello sugiere la existencia de una intervención fragmentaria y un tanto improvisada, fruto de iniciativas que han ido acumulándose y sedimentando y que de

¹¹ Sobre estas cuestiones ESTEBAN LEGARRETA, R. Y GALA DURÁN, C., “El retroceso en la protección social de los trabajadores de edad en materia de desempleo y jubilación”, *Anuario del Institut d’Estudis del Treball*, nº 3, 2016, p. 25 a 39 (accesible en: <http://revistes.uab.cat/anuarioiet/issue/view/3>).

¹² La regla general prevista en el artículo 205 LGSS, según la cual debe contarse con 38 años y medio de cotización para acceder a la jubilación a los 65 años se encuentra actualmente en aplicación transitoria, de modo que para el año 2016 la cotización exigible para jubilarse con 65 años es de 36 años cotizados (Disposición Transitoria 7ª LGSS).

todos modos ponen de manifiesto que la edad madura y el empleo no son siempre una combinación sencilla.

2. Los límites y las posibilidades de los contratos y de otras medidas dirigidas exclusivamente a los trabajadores de edad

En el plazo de diez años, se han puesto en marcha en Francia dos tipos de contratos para facilitar la contratación de los desempleados de edad así como su reinserción en el mercado de trabajo. El primero es el contrato temporal para trabajadores de edad, instaurado mediante el Decreto núm. 2006/1070 de 28 de agosto de 2006; el segundo es el denominado contrato de generación, que supone la concreción de una promesa de campaña del candidato a la presidencia de la república, François Hollande. Ambos han fracasado como herramientas eficaces a la hora de favorecer el retorno al empleo de las personas de edad, lo que constituye una llamada de atención a propósito de cómo la toma de iniciativas no conduce necesariamente a una mejora en las situación de determinados colectivos en el mercado de trabajo. Todo lo cual acredita que los dispositivos públicos no son suficientes para permitir una mejora en el empleo de ciertos grupos de trabajadores¹³.

2.1. El contrato temporal para trabajadores de edad. La experiencia francesa

Pilar fundamental del Plan nacional de acción para el empleo de las personas de edad, fruto de la concertación de los interlocutores sociales, el contrato temporal para trabajadores de edad, se orientaba, según el Ministerio de Empleo de la época “*a hacer crecer la proporción de trabajadores maduros empleados luchando contra los factores que los excluyen del mercado de trabajo, favoreciendo su empleabilidad y asegurando sus recorridos profesionales, permitiéndoles adquirir derechos suplementarios para acceder a la jubilación a tasa plena*”¹⁴. Por dicha razón, el contrato no podía –y no puede tampoco hoy en día– ser utilizado para mantener en actividad a un trabajador

¹³ El aumento de la tasa de empleo de los trabajadores de edad es indispensable. Por esta razón, en Francia los poderes públicos han decidido no solo hacer más difíciles las extinciones contractuales fundamentadas en la edad sino también multiplicar los dispositivos a fin de, por una parte, mantener en activo a los trabajadores maduros y, por otra parte, permitir a los que se encuentren en desempleo, e incluso a los jubilados, retornar al mercado de trabajo cuando lo hayan abandonado. Para un estudio completo de estos dispositivos puede consultarse: DESBARATS. I y AMAUGER-LATTES. M.C., *Droit de l'emploi des seniors*. Lamy, 2011. 289 p. (Lamy Axe droit). De todos modos, se observa que las prácticas de empresa no son siempre conformes a estos objetivos públicos (sobre este aspecto puede consultarse: DESBARATS I. y AMAUGER-LATTES. M.C., “L' «emploi durable» des seniors : effet de langage ou pratique d'entreprise? Approche juridique”, *Semaine Sociale Lamy Supplément*, 30 janvier 2012, n° 1523.

¹⁴ Se entiende por jubilación a tasa plena aquella a la que se accede cuando se haya alcanzado una edad de 62 años y un periodo de cotización que no podrá ser inferior a los 41 años y medio.

maduro que pueda acceder a su pensión a tasa plena. En su momento, este dispositivo había sido ratificado por la patronal y tres centrales sindicales. Por lo contrario, otros dos sindicatos se negaron a firmar el acuerdo, el primero (la CGT) consideró que el contrato constituía un riesgo de “*precarización para los trabajadores maduros*”; el segundo, (FO) lo calificó peyorativamente como un “*contrato de última incorporación/vinculación*”¹⁵.

Sin embargo, el objetivo parecía sugerente y también las condiciones planteadas para lograrlo. En efecto, este contrato de duración determinada de 18 meses de duración, renovable una vez (con 3 años de duración máxima) está destinado a los demandantes de empleo de más de 57 años que estén inscritos desde hace más de tres meses y que sean beneficiarios de un convenio de reclasificación personalizado. Nos hallamos ante un contrato que tiene como casusa fundamental el fomento del empleo de determinados colectivos, de modo que carece de una causa empresarial, al igual que sucede en España con el contrato temporal para el fomento del empleo de determinados colectivos. Además, este contrato presenta grandes similitudes con un contrato temporal “normal” – salvo una duración superior a la aplicable al contrato temporal ordinario: 18 meses–, como es la concesión a su beneficiario de las siguientes ventajas:

- Los mismos derechos en lo que concierne a las condiciones de trabajo (jornada de trabajo, trabajo nocturno, descanso semanal, festivos, condiciones de seguridad y salud).
- Una remuneración al menos igual a la de cualquier trabajador de cualificación equivalente que ocupe el mismo puesto de trabajo.
- La misma prestación de incapacidad temporal.
- El derecho a una indemnización de vacaciones pagadas para el caso en que antes de la salida de la empresa no pueda disfrutarse de todas las vacaciones devengadas (en cuantía al menos igual al 10 por 100 de la retribución total bruta).

A pesar de las expectativas el contrato no ha alcanzado el éxito esperado, lo que se explica en base a diversas razones. Sin duda, cabe evocar al respecto a “mentalidades demasiado rígidas” y reticencias persistentes al reclutamiento de trabajadores de edad, a pesar de las campañas de comunicación lanzadas por el gobierno a los empleadores a fin de convencerlos para que contratasen trabajadores de más de 57 años. Ahora bien, sobre todo debe resaltarse que la formalización del contrato temporal no presenta verdaderas ventajas ni para el trabajador ni para el empleador.

¹⁵ Disponible en: www.senioractu.com/CDD-senior-echec-cuisant-avec-20-contrats-signes-depuis-aout-2006_a8109.html

En primer lugar, desde el punto de vista del trabajador, este va a adquirir el mismo número de trimestres de cotización para el cálculo de la pensión tanto si trabaja como si no. En efecto, el artículo L.351-3 del Código de la Seguridad Social (en adelante CSS) señala que los periodos de desempleo “*serán tomados en consideración de cara al acceso a la pensión*”. Ahora bien, no puede negarse que trabajar puede tener un efecto positivo sobre la cuantía de la pensión, mejorando el salario anual de referencia que incidirá en la base reguladora de la pensión. Además, trabajar puede permitir la adquisición de derechos suplementarios en materia de jubilación complementaria. Sin embargo, estas ventajas parecen muy poco significativas para los trabajadores de edad.

De otra parte, si la formalización del contrato no parece muy ventajosa para los trabajadores de edad, tampoco parece serlo mucho más para los empresarios y ello por dos razones esenciales: de un lado, el contrato de duración determinada no es un contrato subvencionado, lo que significa que no viene acompañado ni de subvención económica específica ni de bonificaciones en la cotización patronal a la Seguridad Social; de otra parte, al empleador no se le exonera del pago de la denominada indemnización de precariedad –un 10 por 100 de la retribución total debida al trabajador–, que en principio deberá pagarse a la finalización de todo contrato de duración determinada, incluidos los contratos temporales para trabajadores maduros. La consecuencia es clara y se traduce en un número muy limitado de contratos formalizados desde su puesta en marcha en 2007. Todo ello a pesar de que se trata de contratos que pueden ser formalizados por cualquier empresario, salvo los empresarios agrícolas y de que su única causa consiste en favorecer el retorno de los trabajadores mayores de 57 años a la actividad.

2.2. Perspectiva española ante la posible recepción del contrato de duración determinada

Como es sabido, la utilización de la contratación temporal ha sido un socorrido recurso orientado a potenciar la contratación de colectivos con dificultades de acceso al empleo. Históricamente, el contrato de fomento del empleo –acausal– fue una herramienta de reparto generalizado del empleo entre 1984 y 1997 año en el que dicho contrato se restringió fundamentalmente a dos tipos de beneficiarios: de un lado, las personas con discapacidad tanto en entornos de empresa ordinaria como en Centros Especiales de Empleo (disposición adicional primera Ley 43/2006). De otro, puede utilizarse para contratar personas en situación de exclusión social que sean contratadas por Empresas de Inserción (artículo 15 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, de empresas de inserción). En ambos casos, el contrato tendrá una duración mínima de 1 año y no podrá

superar la duración de 3 años, disfrutando el empresario de bonificaciones en sus cuotas a la Seguridad Social¹⁶.

Dicho eso, la complicada situación en el empleo de los trabajadores de edad podría llevar a explorar la utilización de la contratación temporal no causal como acicate para su contratación en situaciones concretas: por ejemplo, cuando hayan perdido o no puedan acceder a prestaciones o subsidios de desempleo de mayores de 55 años, y sean trabajadores de edad especialmente avanzada, siguiendo la estela de las iniciativas tomadas en Francia. Asimismo, el contrato podría limitarse a su utilización por personas con bajas o insuficientes carreras de cotización para acceder a la jubilación. Ahora bien, todo apunta a que estas iniciativas no deberían ser una prioridad, sin perjuicio de que en algunos casos, mediante este tipo de contratación podría paliarse los estragos que una situación de desempleo no subsidiada puede causar en el acceso a la pensión de jubilación o en la base reguladora de la pensión y, por ende, en la cuantía final de la misma. De todos modos, como veremos más adelante, parecería más plausible un retorno a planes sistemáticos de empleo mediante el regreso al viejo contrato de inserción, en la línea de la propuesta de «Garantía + 45» efectuada por el PSOE.

Por lo demás, las dudas suscitadas a propósito de los costes indemnizatorios en la contratación temporal a partir de la reciente jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea –sobre todo, por la Sentencia de 14 de septiembre de 2016, asunto Diego Porras–, parecerían no invitar hoy por hoy a expandirla como mecanismo de fomento del empleo de colectivos especialmente vulnerables. De todos modos, este tipo de contratación, junto con la contratación formativa, quedaría fuera de los efectos de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea teniendo en cuenta que la causa del contrato y la causa extintiva están alejadas de las modalidades más afectadas por la decisión judicial como son los contratos de obra o servicio determinado, interinidad e incluso eventuales¹⁷.

¹⁶ Las bonificaciones previstas en caso de contratación de personas en situación de exclusión por parte de empresas de inserción es de 70,83 euros por mes (850 anuales). En el caso de trabajadores de edad, la condición de persona en situación de exclusión derivará de la valoración realizada por los Servicios Sociales.

¹⁷ Sobre esta cuestión puede verse FALGUERA BARÓ, M. A., “Algunas reflexiones sobre la STJUE sobre el asunto de Diego Porras: análisis crítico y efectos sobre el ordenamiento laboral español”, *Jurisdicción Social*, número extra octubre 2016, especialmente las páginas 47 a 49. Un análisis en perspectiva general sobre la cuestión en ROJO TORRECILLA, E., “Extinción contractual y protección económica de los trabajadores interinos y temporales. Estudio de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14)”, *Revista Jurídica de Cataluña*, nº 4, 2016 (en prensa).

2.3. *La experiencia francesa del contrato de generación: diseño y puesta en marcha de un mecanismo complejo*

Si bien el candidato a la presidencia de la república, François Hollande, prometía en 2012, 500.000 contratos de generación firmados desde entonces hasta el final de su mandato presidencial en 2017, solo se han formalizado 40.000 en 2015 (contra los 200.000 contratos esperados para esta fecha, es decir, solo el 20 por 100 del objetivo inicial): las cifras reflejan el fracaso de lo que debía ser el dispositivo capital de la presidencia de Hollande.

Sin embargo, en el origen de este contrato no solo los objetivos perseguidos eran loables, sino que el diagnóstico era correcto. En efecto, el proyecto no se fundamentaba en la lógica del reparto de trabajo, que había inspirado las leyes sobre la reducción semanal del tiempo de trabajo a 35 horas y que implicaba la salida de determinados individuos del mercado de trabajo para permitir la entrada de otros, y que como veremos inspira también a la jubilación parcial anticipada española. Al contrario, el contrato de generación creado por la Ley del 1 de marzo de 2013 tenía como objetivo conjunto las dificultades específicas de los jóvenes y los trabajadores de edad, fomentando la transmisión de competencias en el seno de la empresa.

Más concretamente, el contrato de generación había sido concebido para responder simultáneamente a tres retos: (i) la inserción estable de los jóvenes en el mercado de trabajo gracias a su reclutamiento mediante contratos de duración indeterminada; (ii) el mantenimiento del empleo o la contratación de trabajadores de edad, a fin de evitar periodos sin empleo antes de la jubilación; y, en fin, (iii) la preservación de las competencias en la empresa gracias a su transmisión de experiencia entre generaciones¹⁸.

Sin embargo, sobre el plano jurídico se constata que el contrato de generación, lejos de constituir un “contrato” en el sentido clásico, constituye un dispositivo complejo que prevé reglas diferentes según sea el tamaño de la empresa, fundamentándose en dos ejes:

- La negociación de acuerdos colectivos (denominados acuerdos intergeneracionales) en las empresas de más de 50 trabajadores.

¹⁸ El contrato de generación creado por la Ley núm. 2013-185 de 1 de marzo de 2013 tiene el objetivo de responder a un doble problema del mercado de trabajo francés: de un lado, la precariedad del empleo de los jóvenes, de otra parte, la débil tasa de empleo de los trabajadores maduros. Para un análisis de este dispositivo puede verse DESBARATS. I y AMAUGER-LATTES. MC., “Le contrat de génération: quels leviers pour l’alliance des âges?”, *Revue de Droit du Travail*, 2013, p. 331.

- Una ayuda financiera para las empresas de menos de 300 trabajadores que contraten un joven mediante contrato indefinido y mantengan o contraten a un trabajador de edad.

Concretando más, pueden presentarse tres hipótesis:

- En primer lugar (artículo L. 5121-7 del Código de Trabajo), las empresas de menos de 50 trabajadores o que pertenezcan a un grupo de empresas con menos de 50 trabajadores, pueden beneficiarse de una subvención en cuantía de 4.000 euros anuales, durante tres años (total máximo de 12.000 euros), sin estar sujetos a la obligación de negociar un acuerdo colectivo o de prever un plan de acción. Podrá accederse a esta ayuda por la contratación mediante contrato indefinido y a tiempo completo de un joven de más de 16 años y de menos de 26 años –o menos de 30 años si se trata de doctorandos, personas a las que se les haya reconocido una discapacidad o personas ya presentes en la empresa mediante contrato de duración determinada o mediante contrato de profesionalización–, manteniendo en plantilla a un trabajador maduro de al menos 57 años o bien reclutando a un trabajador maduro de 55 años o más. Nótese que el legislador ha flexibilizado en 2014 el dispositivo para facilitar su expansión adoptando dos medidas. De un lado, se ha doblado la cuantía de la ayuda económica cuando el empleador reclute simultáneamente a un joven menor de 26 años mediante contrato indefinido y a un trabajador de edad no inferior a 55 años. De otra parte, se ha previsto el pago de la subvención económica cuando el trabajador joven se incorpore a la empresa en el marco de un contrato indefinido de aprendizaje¹⁹.
- En segundo lugar (artículo L. 5121-8 del Código de Trabajo), las empresas entre 50 y 299 trabajadores, o que pertenezcan a un grupo cuya plantilla sea inferior a 300 trabajadores, pueden igualmente acceder a la subvención por todo contrato de generación concluido, sin la obligación de cerrar con carácter previo un acuerdo colectivo de empresa o un plan de acción. Sin embargo, si el sector al que pertenece la empresa no ha concluido un acuerdo sobre contrato de generación, el empresario

¹⁹ En Francia es posible hoy en día concertar contratos de aprendizaje en el marco de un contrato de duración determinada. Concretamente, el contrato se inicia con un periodo de aprendizaje de una duración equivalente al ciclo de la formación que se siga. Después, al final de este periodo, la relación de trabajo se someterá al derecho común del contrato de trabajo de duración indefinida. De este modo, con el fin de permitir una complementariedad entre la finalización del periodo de aprendizaje y la inserción estable del joven mediante contrato indefinido, es posible acceder a la subvención económica tras finalizar el periodo de aprendizaje, en el momento en que la relación contractual se transforme en un contrato de trabajo de duración indefinida. Para la concesión de la ayuda económica, la edad del joven es tenida en consideración en la fecha de la finalización del contrato de aprendizaje.

deberá concertar un acuerdo de empresa o un plan de acción que lleve a cabo un diagnóstico sobre el empleo de jóvenes y de trabajadores maduros. De lo contrario se incurrirá en la obligación de llevar a cabo una carga o aportación (*penalité*) cuya cuantía no ha sido todavía fijada por Decreto.

- Finalmente, en tercer lugar tenemos la previsión (artículo L. 5121-9 del Código de Trabajo) para las empresas de 300 trabajadores o más, o para empresas que pertenezcan a grupos de empresas con 300 trabajadores o más. En este caso, las empresas no pueden acceder a las ayudas financieras a la contratación pero estarán obligadas a emprender negociaciones con vistas a la conclusión de un “acuerdo intergeneracional” para favorecer el empleo estable de jóvenes, el empleo de trabajadores de edad y, en fin la transmisión de conocimiento y competencias entre generaciones. De no llegarse a un acuerdo con los representantes de los trabajadores, las empresas estarán obligadas a la aprobación de un plan de acción.

Este acuerdo colectivo o plan de acción, con una duración de tres años, debe comportar medidas y objetivos cuantificados en las siguientes materias. De un lado, deberá contener (i) medidas en favor de la inserción estable de los jóvenes, debiendo identificarse la modalidad de integración, de formación, el seguimiento del proceso así como la designación de un trabajador de referencia –o tutor en terminología española– que guíe al trabajador joven contratado. Asimismo, el acuerdo o plan de acción debe contener (ii) medidas para los trabajadores de edad como pueden ser la mejora de las condiciones de trabajo, la prevención de situaciones de penosidad, la cooperación intergeneracional, medidas de formación u otras. Finalmente, deberán contemplarse (iii) medidas orientadas a la transmisión de conocimientos y competencias, como podrían ser la identificación de binomios de intercambio –que permitan la transmisión de conocimientos y experiencias entre trabajadores de edades diferentes– o bien garantizando la diversidad de edades en los equipos de trabajo.

En caso de falta de acuerdo colectivo de empresa o de grupo o bien de plan de acción, la empresa será objeto de una aportación o carga (*penalité*), que será fijada por la administración en función de la situación de la empresa. La cuantía de la aportación será la más alta de las dos posibilidades planteadas por el legislador y que se señalan a continuación:

- El 1 por 100 de las remuneraciones pagadas a los trabajadores durante los periodos en los que las empresas no hayan estado cubiertas por un acuerdo o por un plan de acción.

- El 10 por 100 de las bonificaciones de cotizaciones patronales sobre las bases por las retribuciones pagadas a los trabajadores a lo largo de los periodos durante los cuales la empresa no ha estado cubierta por un acuerdo o por un plan de acción.

Al final, se constata que basado en la constitución de un binomio que asocia a los trabajadores jóvenes y a los trabajadores de edad, el contrato de generación es un dispositivo complicado que no ha alcanzado el objetivo previsto en razón, precisamente, de esta complejidad. En efecto, como ha señalado el Tribunal de Cuentas francés *“en lugar de tomar la forma de una ayuda o de una medida de incentivo simple, se ha puesto en marcha un instrumento híbrido, que ha sido percibido por las empresas como una obligación suplementaria que no han querido asumir”*²⁰.

Más concretamente, este dispositivo parece haber fracasado no solo en base a esta complejidad jurídica, sino igualmente en razón de una deficiente determinación de beneficiarios:

- Por una parte, el Informe del Tribunal de Cuentas subraya que el contrato de generación ha suscitado un “efecto ganga” ya que da la impresión de *“que beneficia prioritariamente a jóvenes relativamente cualificados y presentes ya en la plantilla de la empresa”*. Esa es la razón por la que el Informe lamenta que el legislador no haya limitado mejor al grupo de trabajadores jóvenes beneficiarios de la medida, tomando en cuenta el nivel de cualificación y las dificultades de inserción.
- De otro lado, el informe subraya que la reserva de personas de edad se revela insuficiente para alimentar el contrato de generación. En otras palabras, *“en el ámbito de la pequeña y mediana empresa el dispositivo ha fracasado de modo especial ante la falta de trabajadores de al menos 57 años con quien concertar los contratos”*. *“La razón está en que en Francia, la edad de cese de actividad se sitúa en torno a los 58 años, y más allá de los 60 años, solo el 10 por 100 continúan trabajando. En efecto, los empleadores utilizan masivamente las prejubilaciones de empresa (o prejubilaciones privadas, en terminología española) para desprenderse de los trabajadores de más de 55 años...”* ¿Consecuencias? El contrato de generación no tiene ninguna posibilidad de lograr el objetivo de mantener a los trabajadores de edad en actividad, salvo que se revisen los requisitos de edad y se logre que la mirada de los servicios de Recursos Humanos modifique la perspectiva a propósito de esta cuestión²¹.

²⁰ Tribunal de cuentas, informe anual, febrero de 2016, “El contrato de generación: las razones de un fracaso”.

²¹ Tribunal de cuentas, informe anual, febrero de 2016, “El contrato de generación: las razones de un fracaso”.

Si a todo ello le añadimos además la amenaza de cargas financieras –sinónimo para las empresas de obligación más que de oportunidad– se comprende el escaso éxito de los contratos de generación. Este débil atractivo de la figura se explica además por un contexto económico difícil que relativiza el interés de una subvención de 4000 euros por cada contrato, que se elevaría a 8.000 euros en el caso de doble contratación. Mientras, en razón de su fracaso, el Tribunal de Cuentas francés preconiza el abandono de los contratos de generación o, por lo menos, su revisión para hacer del mismo una figura más atractiva: simplificando o suprimiendo las obligaciones vinculadas a una negociación previa y flexibilizando los criterios de elegibilidad de la deuda financiera. Dadas las circunstancias, se comprende el interés por otros tipos de contratos a los que será posible recurrir para facilitar el retorno al empleo de los trabajadores maduros. Se trataría de contratos que contemplan no solo a los trabajadores de edad, sino que éstos pueden ser sujetos contratables junto con otros colectivos de trabajadores. A esta cuestión dedicaremos una perspectiva franco-española en un momento posterior.

2.4. El contrato de generación desde una perspectiva española. Su lejana similitud con la jubilación parcial anticipada y el contrato de relevo

Desde una perspectiva española no hallamos hoy por hoy un dispositivo claramente asimilable a la figura del contrato generación, y lo cierto es que la figura nos recuerda que determinados esfuerzos pueden resultar baldíos cuando vienen acompañados de una excesiva complejidad. Por lo demás, y desde una perspectiva española llama la atención la pretensión omnicompreensiva de la figura del contrato de generación, mecanismo que persigue la cuadratura del círculo o, lo que es lo mismo, complacer y cubrir de forma equilibrada las necesidades en materia de empleo de trabajadores de edad y de trabajadores jóvenes²².

Posiblemente, la figura más asimilable a la del contrato de generación sea nuestra maltrecha jubilación parcial anticipada (artículo 215 LGSS) y el contrato de relevo (artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores), entre las cuales cabría establecer una cierta, aunque bastante lejana, semejanza. A este respecto, como es sabido, la figura de la jubilación parcial anticipada implica el acceso a la jubilación parcial para trabajadores que hayan alcanzado al menos los 63/65 años²³ lo que viene acompañado por la

²² LÓPEZ CUMBRE, L., “Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo. Comentario a la comunicación de la Comisión de 3 de marzo de 2004”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 52, p. 195, señala el conflicto vivido entre ambos colectivos, no tanto en la generación de políticas de empleo, sino en la empresa, en contextos de reestructuración.

²³ La pretensión del legislador está en que la edad mínima de acceso a la jubilación parcial anticipada depende de que se acrediten 36 años y 6 meses de cotización o más, situación en la que cabrá acceder a la

obligación de que la empresa contrate un trabajador, denominado relevista, que se encargará de cubrir, como mínimo la jornada dejada de desarrollar por el trabajador en situación de jubilación anticipada parcial –entre un 25 y un 50 por 100–²⁴, y que además y teóricamente se inspiraría en una muy genérica lógica de relevo generacional, dado que no hay ninguna obligación de que el puesto dejado de cubrir parcialmente por el trabajador semijubilado, sea cubierto por un relevista estrictamente joven, aunque seguramente algo de todo ello puede haber en la práctica.

En este sentido, la jubilación parcial anticipada española y el contrato de generación francés se moverían en una lógica de preocupación simultánea por los trabajadores de edad y los trabajadores (más) jóvenes, siendo ambos dispositivos “complejos” pero a partir de ahí los parecidos con el contrato generación quedan reducidos a la mínima expresión, teniendo en cuenta, con carácter preliminar, que la figura de la jubilación parcial anticipada no aparece en nuestro ordenamiento como respuesta al desempleo creciente de los trabajadores de edad. Antes al contrario, la jubilación parcial anticipada tiene como finalidad fundamental impulsar –actualmente de un modo extraordinariamente re restrictivo²⁵ – el acceso paulatino de trabajadores maduros hacia la jubilación, lo que no sucede en el caso francés, donde no hay propiamente una jubilación parcial anticipada²⁶. Sin duda, se trata de una herramienta que prima favorecer la permanencia en el empleo, y por ende, la tasa de actividad, de los trabajadores de edad.

jubilación parcial con 63 años. Si no, será necesario esperar a los 65 años. Evidentemente, esas son las edades que serán de aplicación cuando la ley esté completamente desplegada, en 2027. En lo que concierne a 2016, las edades de acceso a la jubilación parcial anticipada se prevén a los 61 y 4 meses o a los 61 y 8 meses, lo que dependerá de la carrera de cotización acreditada por el interesado.

²⁴ Como es sabido, es posible que la reducción de jornada alcance el 75 por 100 pero solo si el trabajador relevista es contratado a tiempo completo y mediante contrato indefinido.

²⁵ Ciertamente, el artículo 215 LGSS exige actualmente una cotización real de al menos 33 años para poder acceder a la jubilación parcial anticipada, mientras que antes de 2011 se exigían 30 años. Asimismo, el artículo 215.2.g) LGSS exige que empresario y trabajador coticen al 100 por 100 por el trabajador en situación de jubilación anticipada parcial, si bien con carácter general la reducción de jornada –y de salario– irá entre un 25 y un 50 por 100, de modo que habría sido más razonable cotizar por las bases correspondientes al salario realmente percibido, como sucedía antes de la reforma de 2011.

²⁶ En Francia no existe en sentido estricto la jubilación parcial anticipada pero sí una figura homologable a la española jubilación parcial diferida, que se activaría más allá de la edad pensionable y que permitiría compaginar empleo y jubilación, ambos a tiempo parcial. Se trata de la denominada jubilación progresiva. Una breve comentario de la misma en DESBARATS I. y ESTEBAN LEGARRETA, R., “Dispositivos de protección social que incentivan el mantenimiento en actividad de los trabajadores maduros: una tendencia análoga en Francia y en España”, en AMAUGER, M. C. y ESTEBAN LEGARRETA, R. (Directores), *La protección del empleo de los trabajadores de edad*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2013, p. 201 y ss.

A este respecto, un elemento esencial diferenciador entre la jubilación parcial anticipada y el contrato de generación está en que precisamente, la lógica española se mueve en el marco de un reparto de empleo entre el trabajador en situación de jubilación parcial y el relevista, mientras que el contrato de generación buscaría fundamentalmente la “generación” de nuevo empleo neto con la intención de satisfacer la demanda de dos colectivos habitualmente en competencia. Ahora bien, por el contrario el contrato de relevo español no vela de un modo especial por la estabilidad en el empleo del trabajador relevista, cuyo contrato se extingue cuando el trabajador relevado o jubilado parcial acceda a la jubilación, salvo en aquellos supuestos en los que el contrato se formalice con carácter indefinido²⁷. Asimismo, la negociación colectiva no ha representado tradicionalmente un papel muy destacado en la jubilación anticipada parcial, ni tampoco el tamaño de la empresa, mientras que este es un elemento clave en el contrato de generación.

Ahora bien, no hemos de perder de vista un aspecto fundamental. Más allá de su complejidad, el contrato de generación implica un serio esfuerzo por fomentar la generación de nuevo empleo y por impulsar nuevas actitudes ante el empleo de los trabajadores maduros²⁸. Mientras esa ha sido la actitud en Francia, en España, un dispositivo con un lejano parecido –la jubilación parcial y el contrato de relevo– ha sido relegado a una posición residual. Y lamentablemente ese no ha sido el único caso, como veremos a continuación al referirnos a las bonificaciones en las cuotas patronales a la Seguridad Social.

2.5. Las paradojas del caso español: el desmantelamiento del sistema específico de bonificaciones en favor del empleo de las personas de edad

Hasta ahora nos hemos referido a instrumentos puestos en marcha en positivo y centrados fundamentalmente en iniciativas tomadas en Francia como el contrato temporal para trabajadores de edad y el contrato generación. Lo cierto es que para el caso español es significativo que las medidas específicas dirigidas al fomento de la contratación y de la permanencia en la empresa de los trabajadores de edad desaparecieron gradualmente entre 2010 y 2012.

²⁷ Lo que dicho sea de paso se incentiva tímidamente porque en tales casos, la reducción de jornada del trabajador en jubilación parcial podría alcanzar el 75 por 100. Es decir, en tales casos, se incentiva una mayor “desconexión” del trabajador de edad.

²⁸ Algo que se echa de menos en el panorama español, en el que las reglas no están del todo claras y las actitudes discriminatorias se perciben de modo evidente. Sobre esta cuestión vid en general el interesante estudio de SOLÀ MONELLS, X., “La imposición de límites máximos de edad en el acceso al empleo”, *IUSLabor*, nº. 3, 2016.

A decir verdad, las bonificaciones sobre las cuotas patronales a la Seguridad Social no son ni han sido nunca un instrumento restringido al fomento del empleo de los trabajadores de edad, pero sí es cierto que la Ley 43/2006 desplegó una batería específica de medidas cuya derogación muestra con toda su crudeza el abandono padecido por los trabajadores de edad, máxime teniendo en cuenta que la «Estrategia 55 y más» no discutía en ningún momento su subsistencia; al contrario, se hablaba más bien de refuerzo de las mismas. Y si bien es cierto que las bonificaciones han sido criticadas por ineficientes cabe señalar que en el caso de las previstas para los trabajadores de edad podían representar un cierto papel, especialmente en el caso de las bonificaciones dirigidas a incentivar su permanencia en el empleo.

A este respecto, la Ley 43/2006 previó por un lado bonificaciones permanentes por la contratación indefinida de trabajadores mayores de 45 años, con una cuantía que se limitaba a la cifra de 100 euros mensuales (1200 euros anuales) pero su carácter permanente no era un rasgo menor, lo que resaltaba su atractivo en comparación con otras bonificaciones que tenían una duración temporal, normalmente limitada a tres años. De cualquier modo, la bonificación fue derogada mediante la disposición derogatoria única de la Ley 35/2010. Dicho eso, la segunda medida era sin duda de mayor calado y probablemente de mayor eficacia. En concreto, se trataba de la bonificación prevista para el mantenimiento del empleo de trabajadores de 60 o más años integrados en la plantilla (artículo 4) con una antigüedad de cinco o más años en la empresa. La bonificación tenía un peso muy relevante y podía contribuir de modo eficaz al mantenimiento de los trabajadores de edad en la empresa²⁹, cuestión no menor en el caso de trabajadores de edad elevada, contexto en el que la convicción empresarial de los costes excesivos suele poner en cuestión la permanencia en plantilla de estos trabajadores³⁰. Por esta razón la supresión de esta bonificación mediante la disposición derogatoria única de la Ley 3/2012 ha hecho un flaco favor a la permanencia de colectivo en el mercado de trabajo. Evidentemente, cabe utilizar otras herramientas para dar apoyo a la permanencia de los trabajadores de edad, pero el antiguo artículo 4 de la Ley 43/2006 era un precepto clave a estos efectos. Para colmo de males, el Real Decreto-Ley 20/2012 significó la puntilla para las bonificaciones y para la seguridad

²⁹ La bonificación sobre las cotizaciones empresariales por contingencias comunes (salvo las correspondientes a la incapacidad temporal) alcanzaba el 50 por 100 en el primer año, aumentando en un 10 por 100 cada año entero de permanencia en la empresa. La idea del legislador estaba clara y comportaba un planteamiento inteligente: que el trabajador al alcanzar los 60 años pudiese generar una bonificación del 50 por 100, y que año tras años pudiese acumularse un 10 por 100 adicional de bonificación, de modo que al alcanzar la edad de 64 años, la cotización por contingencias comunes alcanzase un porcentaje del 90 por 100.

³⁰ LOPEZ CUMBRE, L., “Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad...”, *ob. cit.*, p. 200 y 201 menciona la abundante y variada casuística de incentivos previstos en diversos países de la Unión Europea dirigidos a apoyar la permanencia de trabajadores de edad en el mercado de trabajo.

jurídica de los empleadores ya que derogó la bonificaciones también para contratos formalizados, y por ende bonificados, con anterioridad a la aprobación de las Leyes 35/2010 y 3/2012.

Tras el impacto derogatorio de estas medidas apenas contamos con herramientas específicas para trabajadores de edad. Destaca a este respecto un programa residual, en concreto, el de una suerte de subvención de apoyo al empleo de perceptores de subsidios asistenciales que acrediten una edad superior a 52 años, regulado por la disposición transitoria 5ª de la Ley 45/2002³¹. La participación en el programa de incentivos es voluntaria para los trabajadores³², y va a beneficiar fundamentalmente al empleador, que podrá ahorrarse del salario a pagar el 50 por 100 de la cuantía del subsidio por desempleo –213 euros en 2016–, durante el tiempo de contratación en que el trabajador mantenga el derecho al cobro de ese subsidio. El programa exige contratación a tiempo completo y señala que el trabajador podrá compatibilizar el trabajo con el 50 por 100 de la cuantía de su subsidio, con el límite máximo del doble del tiempo pendiente de percepción del subsidio, razón por la que los perceptores del subsidio de mayores de 55 años pueden ser especialmente atractivos ya que su subsidio se prolonga hasta que puedan acceder a la jubilación. Ahora bien, el programa no supone ningún beneficio para el trabajador en términos de acumulación salario-subsidio ya que la percepción del 50 por 100 del subsidio de desempleo será compensada por la rebaja salarial conectada que tiene derecho a aplicar el empresario. Eso sí, se deberá cotizar por el salario y por la porción de subsidio percibido, sin que existan, por lo demás, bonificaciones específicas para este programa³³.

Más allá de este pobre resultado en materia de bonificaciones específicas, podemos destacar para el caso español las subvenciones autonómicas al empleo de trabajadores de edad, por definición una intervención fragmentaria y desigual que no obstante puede representar un papel apreciable en un contexto de abandono estatal. A título de ejemplo

³¹ Sobre el programa puede verse: GARCÍA ROMERO, B., “Desempleados de larga duración: medidas de incentivación del emprendimiento y del empleo”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, número monográfico Medidas de Seguridad Social de Fomento de Empleo y su incidencia en la sostenibilidad del sistema en España e Italia, 2016, p. 49 y ss.

³² Dicha voluntariedad ha sido extendida también a los beneficiarios de subsidios de mayores de 55 años, lo que es natural teniendo en cuenta que la reforma en las reglas del subsidio podría dar lugar a una entrada incentivada en un empleo y, en caso de pérdida de empleo tras producirse la extinción del subsidio, la imposibilidad de retornar al mismo si a nivel familiar el promedio de rentas está por encima del 75 por 100 del salario mínimo interprofesional con exclusión de pagas extraordinarias.

³³ De hecho, el apartado 3.4 de la disposición transitoria quinta prevé que se tendrá derecho a “*la Bonificación que corresponda 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 cumpla los requisitos establecidos en cada caso*”, lo que hoy por hoy significa bien poco.

se señalan las subvenciones previstas en Cataluña en el marco del programa “*Grans Actius*”, cuya convocatoria para 2015 y 2016 está regulada en la Orden EMO/311/2015, de 2 de octubre. La subvención se aplica a contrataciones temporales –a partir de 6 meses– e indefinidas de trabajadores mayores de 45 años desempleados e inscritos como demandantes de empleo, siempre que la contratación implique un aumento de plantilla teniendo en cuenta la plantilla media de la empresa dentro del año anterior a la contratación, extendiéndose la subvención a los contratos a tiempo completo y a tiempo parcial. El montante de la subvención es variable pero tiene una cuantía no desdeñable ya que, por ejemplo, una contratación indefinida a tiempo completo para un trabajador con retribución de hasta 24.000 euros comportará la percepción de 12.000 euros de subvención, con el tope del 50 por 100 de los costes reales de salario y cotizaciones a la Seguridad Social. De todos modos, existe un amplio abanico de posibilidades que tendrán en cuenta si el contrato tiene una duración de 6 meses o de 12 meses o más, el salario bruto según convenio, el volumen de la jornada, y en fin, si el trabajador acredita una discapacidad no inferior al 33 por 100³⁴. En general, el defecto de estas convocatorias suele ser el de unas partidas insuficientes que pueden dar lugar a la no satisfacción de subvención para todos los contratos de no acordarse ampliación de la partida presupuestaria, circunstancia que no acaece con los beneficios en materia de cotizaciones patronales a la Seguridad Social.

Tras la exposición general de datos normativos podemos señalar que después de la derogación de las bonificaciones de Ley 43/2006 nos hallamos en España ante un panorama poco halagüeño, en el que el sistema español ha abandonado las figuras contractuales o las ayudas vinculadas que velen específicamente por el empleo del colectivo, todo ello sin menospreciar los esfuerzos autonómicos. Actualmente, los beneficios se limitan a la reducción que fomenta la permanencia en plantilla de los trabajadores que hayan alcanzado la edad de jubilación y que cuenten con cotizaciones que les permitan percibir el 100 por 100 de la base reguladora de la prestación (artículo 152 LGSS)³⁵, a los que se les concede bonificaciones del 100 por 100 por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal, lo que no deja de ser un supuesto anecdótico

³⁴ A título de ejemplo, en la Orden Catalana EMO/311/2015 se prevé, para los contratos con jornada a tiempo completo una subvención de hasta 12.000 euros si el salario bruto es de hasta 24.000 euros; de hasta 17.000 euros si el salario bruto es de hasta 36.000 euros y, en fin, de hasta 20.000 euros si el salario bruto es de más de 36.000 euros. Ahora bien, esas son las cifras previstas para los contratos de un año o más, ya que para los contratos de hasta 6 meses las subvenciones máximas serán, respectivamente, de 5.000, 7.500 y 9.000 euros. De la regulación se deduce un planteamiento excesivamente amable con los contratos de hasta seis meses.

³⁵ Concretamente, la LGSS establece que generarán las bonificaciones –sobre las cotizaciones de trabajadores y empresarios–, los trabajadores que hayan alcanzado los 65 años de edad y cuenten con treinta y ocho años de cotización o bien los trabajadores que acrediten 67 años de edad y treinta y siete de cotización.

y cicatero en su formulación: se pretende el mantenimiento en el empleo de quien ya puede jubilarse porque probablemente le va a costar caro al sistema de Seguridad Social. Contamos también con las bonificaciones previstas en el marco del contrato indefinido de apoyo a los emprendedores al que nos referiremos en un apartado posterior.

En perspectiva comparada, el contrato de generación aporta datos de gran interés para llevar a cabo un auténtico replanteamiento de las bonificaciones y hacer de ellas un instrumento eficiente que evite –utilizando una expresión francesa– el “efecto ganga” o *effet d’aubaine*. Así, nos parece de sentido común condicionar o matizar la cuantía y la extensión temporal de las bonificaciones al tamaño de la empresa o del grupo. Asimismo, sería de gran valor condicionar el acceso a las ayudas, a la elaboración de planes o programas de igualdad en materia de edad, elemento que se ha consolidado en Francia, incluso en supuestos en los que no es posible acceder a las ayudas como sucede en la gran empresa. Por lo tanto, la experiencia comparada nos permite detectar también estrategias para un uso más racional y eficiente de los recursos públicos.

3. El refuerzo de los contratos en que los trabajadores de edad son beneficiarios junto a otros colectivos

Dos contratos han acreditado en Francia su capacidad de facilitar el retorno a la actividad de trabajadores vulnerables. Entre estos últimos, los trabajadores de edad son hoy en día objeto de una atención particular por parte del legislador. Se trata, de una parte, del contrato de profesionalización (a) y, de otro lado, el contrato único de inserción (b), cuya orientación en favor de los trabajadores de edad ha sido acentuada por la denominada Ley Rebsamen, de 17 de agosto de 2015.

En lo que concierne al caso español, la apuesta por el fomento del empleo de los trabajadores de edad a través de figuras contractuales generales se ha vehiculado a través del contrato de apoyo a los emprendedores, una figura extraordinariamente controvertida a la que más adelante se hará referencia y que parte de la lógica de la flexibilización del periodo de prueba combinada con otros elementos de incentivación como herramienta ordenada al fomento del empleo estable de colectivos que cabe tildar como vulnerables. Dado que el artículo sigue la perspectiva de poner mayor énfasis en las iniciativas francesas –y en la comparación con la perspectiva española–, en las páginas que siguen se abordará en primer lugar el uso de las figuras del contrato para la formación y de inserción en Francia para comentar a continuación la incidencia del contrato para el fomento de los emprendedores.

3.1. El contrato francés de profesionalización

a. Los objetivos del contrato de profesionalización en su fase inicial

Creado en 2004, el contrato de profesionalización tiene por objeto permitir a trabajadores jóvenes y adultos la adquisición de una cualificación profesional o de completar su formación inicial³⁶, para favorecer su inserción o su reinserción profesional (artículo L. 6325-1 C. trav). Se trata de un contrato de trabajo en alternancia, que puede ser formalizado como contrato indefinido o bien, como contrato temporal : en este último caso, la duración será de 6 a 12 meses, renovable una vez, pudiendo alcanzar los 24 meses de duración máxima si así se acuerda en negociación colectiva. Cuando el contrato se formalice como indefinido, las reglas de duración máxima (de 12 a 24 meses) se extienden sobre el periodo de profesionalización, es decir, la primera fase del contrato se lleva a cabo en alternancia y a su finalización, el contrato de trabajo prosigue conforme a las reglas del contrato indefinido. En lo que concierne a la retribución, la misma dependerá de la edad y de la cualificación del trabajador.

En un principio el contrato se dirigía fundamentalmente a la contratación de un público joven, como sucede en España, ya que el trabajador tipo debía tener una edad entre 16 y 25 años en el momento de la contratación con el fin de completar su formación inicial. También se incluyen entre las personas contratables a los demandantes de empleo de 26 o más años de edad, y en fin a los beneficiarios de prestaciones mínimas –*minima sociaux* en terminología francesa³⁷–, o las personas que hayan sido beneficiarias de un contrato único de inserción. Las ventajas formativas para los trabajadores consisten en el seguimiento de una formación profesional que permita alcanzar un diploma reconocido por el Estado o una cualificación reconocida por los interlocutores sociales. Al final, este contrato debería permitir a las personas con dificultades una mejor integración en el mercado de trabajo a través de la cualificación. El tiempo dedicado a la formación es importante ya que debe representar entre el 15 y el 25 por 100 de la totalidad del tiempo de trabajo y como mínimo 150 horas.

³⁶ El contrato va a permitir la adquisición de una cualificación profesional (diploma, título, certificado de cualificación profesional) reconocido por el Estado y/o el sector profesional. La adquisición de cualificaciones profesionales es fundamental para el mantenimiento de la empleabilidad de los activos, sea cual sea su edad. Sobre este aspecto puede verse el estudio de FINOT, A., *L'employabilité des juniors et des seniors*, Éd. Liaisons, 2012. p. 183.

³⁷ Las denominados mínimos sociales o *minima sociaux* son un conjunto de dispositivos de protección de carácter mínimo o básico, de asistencia social y de Seguridad Social asistencial como son la renta mínima de inserción o la pensión no contributiva de invalidez, denominada en Francia “*allocation pour les adultes handicapés*”.

En lo que concierne a los empleadores, pueden acceder a este contrato los empresarios del sector lucrativo así como del sector no lucrativo, sujetos a la financiación de la formación profesional continua. En caso de contratación de menores de 26 años o de personas de 45 o más años, el empleador será exonerado de las cotizaciones patronales a la Seguridad Social sobre la base de cotización que no exceda del salario mínimo interprofesional. Además, el empresario puede beneficiarse de la asunción de las acciones de evaluación, de formación y acompañamiento y de los eventuales gastos de tutoría en la empresa.

b. La creciente orientación del contrato hacia los trabajadores de edad

Arquetipo de los contratos subvencionados, el contrato de profesionalización es uno de que los interlocutores sociales (ANI de 9 de marzo de 2006) orientaron en beneficio de los trabajadores de edad. En aquel momento, el objetivo era permitir que el contrato –destinado a las categorías más vulnerables– condujese a los trabajadores maduros a la adquisición de una calificación profesional que favoreciese su inserción o reinserción, a través de un dispositivo con ventajas en forma de exoneraciones sociales. A estos efectos la Ley puso en marcha diversos resortes para facilitar la formalización de estos contratos con trabajadores maduros. Destacan especialmente: a) las exoneraciones por cargas sociales centradas en los mayores de 45 años³⁸; b) la ayuda a tanto alzado de

³⁸ De hecho, son los únicos trabajadores cuya contratación genera bonificaciones en materia de Seguridad Social en el contrato de profesionalización. En concreto, se trata de bonificaciones que afectan a las cotizaciones por Seguro Social (lo que equivaldría en España a la cotización para pensiones por contingencias comunes, lo que excluye a la cotización por accidente de trabajo y enfermedad profesional) y a las correspondientes a las prestaciones familiares, sobre la parte del salario que no exceda de la cifra del salario mínimo interprofesional en Francia. En este sentido, se deberá cotizar por diversos conceptos como las contingencias profesionales –ya mencionadas– y otros como el complemento de transporte, la cotización al Fondo nacional de ayuda al alojamiento (FNAL); la cotización por la Contribución Social Generalizada (CSG), la Contribución para la Devolución de la Deuda Social (CRDS) y la denominada Contribución Solidaridad Autonomía.

*Pôle emploi*³⁹; y, finalmente, c) la ayuda de Estado por la contratación de demandantes de empleo de más de 45 años con un contrato de profesionalización⁴⁰.

Sin embargo, en el plano de los hechos, se constata que los contratos de profesionalización siguen siendo poco utilizados para la contratación de trabajadores de edad (en 2012: el techo de los contratados más allá de los 45 años es del 2 por 100 de los contratos), de modo que la modalidad contractual beneficia esencialmente a los jóvenes (en 2012: el 83 por 100 de los contratados se encontraban en una edad entre 16 y 25 años). Los poderes públicos han remarcado que *“los dispositivos específicos de acceso a la formación o a la cualificación son desigualmente movilizados en favor de los trabajadores de edad, mientras que la formación del colectivo constituye un parámetro esencial para la estabilización de sus trayectorias profesionales”*. Por ello, la Ley Rebsamen de 17 de agosto de 2015 aporta mayores dosis de flexibilidad en los contratos de profesionalización para facilitar su acceso a los trabajadores de edad.

Por ello, con la clara voluntad de luchar contra el desempleo de larga duración, la Ley Rebsamen⁴¹ estableció dos medidas destinadas a ampliar y a facilitar el acceso a los

³⁹ La regla de partida está en que pueden concederse ayudas a tanto alzado del *Pôle emploi* en caso de contratos de profesionalización de demandantes de empleo de más de 26 años. Para ello, el empleador no deberá haber efectuado un despido económico en los 6 meses precedentes a la contratación; asimismo deberá estar al día de las cotizaciones por desempleo y de la AGS (régimen de garantía de salarios, equivalente al FOGASA español), y debería de formalizar un convenio con el *Pôle emploi*. La cuantía de la subvención ascenderá a 2000 euros por contrato formalizado. La subvención no estará sometida ni a cotizaciones ni a otros conceptos como la Contribución Social Generalizada (CSG) o la Contribución para la devolución de la deuda social (CRDS). En principio, la subvención no podrá acumularse con ninguna otra ayuda.

⁴⁰ La regla de principio nos señala que todo empleador que haya reclutado a un demandante de empleo mayor de 45 años mediante un contrato de profesionalización podría beneficiarse de una subvención de 2000 euros. Para acceder a la ayuda será necesario que el empresario no haya realizado despidos colectivos dentro del plazo de 6 meses anteriores a la contratación, ni el trabajador deberá haber formado parte de la plantilla en los 6 meses anteriores a la contratación. Además, el empresario deberá estar al día de sus obligaciones declarativas y también lo deberá estar en el pago de cotizaciones y contribuciones sociales.

⁴¹ La intención de la reforma se refleja muy bien en declaraciones públicas del Ministro de Trabajo de la época, Sr. Rebsamen cuando afirmaba que *“[l]e passage par le chômage se traduit trop souvent pour les plus âgés par le chômage de longue durée, voire très longue durée. Je veux donner la possibilité d’une nouvelle carrière aux chômeurs de plus de 50 ans. Le contrat de professionnalisation est un dispositif efficace, mais il est très peu utilisé pour les seniors parce qu’il y a des freins spécifiques pour les plus âgés: rémunération, nature de la formation, réticence des chefs d’entreprise...Je vous propose de construire un contrat de professionnalisation « Nouvelle Carrière » adapté aux salariés ayant de l’expérience. Il ne s’agit pas de créer un nouveau contrat spécifique, on sait que cela ne fonctionne pas (cf. échec du CDD seniors créé il y a quelques années), mais d’adapter le contrat de professionnalisation*

contratos de profesionalización. Así, en primer lugar se estableció la puesta en marcha de un contrato de profesionalización de “nueva oportunidad”, más ventajoso para los desempleados de larga duración que acrediten como mínimo un año de inscripción como demandantes de empleo. En la práctica, y tras la reforma se permite a los beneficiarios del contrato que: a) la acción de profesionalización puede prolongarse hasta 24 meses en lugar de 12; b) que un acuerdo de sector pueda llevar a más del 25 por 100 la duración de las acciones formativas durante el periodo de profesionalización; y, en fin c) garantiza una mejor financiación de las acciones de formación. Además, la reforma de 2015 fijó la posibilidad de que los beneficiarios del contrato de profesionalización fuesen acogidos en diversas empresas, lo que no había sido posible hasta entonces. De este modo, la Ley Rabsamen permite a los beneficiarios de los contratos de profesionalización la adquisición de experiencia práctica en varias empresas, para lo que deberá formalizarse un convenio especial entre el empleador, las diversas empresas de acogida formativa y el trabajador, según las modalidades a definir por Decreto⁴². A lo anterior cabe añadir que con la finalidad de incentivar la formalización de contratos de profesionalización, el Decreto 2016-40, de 25 de enero ha previsto el pago de una subvención de 4000 euros a las empresas que cuenten con una plantilla inferior a los 250 trabajadores⁴³.

3.2. *El contrato de formación y aprendizaje a la luz del giro francés*

Una mirada española a la apertura en Francia, bajo determinadas condiciones, de los contratos para la formación lleva inevitablemente a la prudencia teniendo en cuenta que en el modelo español la figura del contrato para la formación y el aprendizaje no permite un acceso fácil a los trabajadores mayores (artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores). Antes al contrario, el criterio vigente es el de aceptar contrataciones de menores de treinta años y con carácter excepcional. Diversas razones justifican y potencian esta realidad. De una parte, la convención social a propósito de que el contrato para la formación y el aprendizaje es una figura diseñada para ser utilizada por personas jóvenes con carencias formativas, lo que no sucede con la otra modalidad formativa, el contrato en prácticas, que como es sabido pretende facilitar la adquisición de formación práctica a personas ya tituladas, con independencia de su edad (artículo

existant aux caractéristiques des demandeurs d'emploi seniors, en améliorant la rémunération, et en définissant des formations adaptées”.

⁴² Las identifica el Decreto 2016-95 de 1 de febrero, relativo al acceso de un trabajador bajo contrato de profesionalización a varias empresas. Señala el Decreto que la acogida en otras empresas no debe superar la mitad del tiempo dedicado a la formación. Cada empresa deberá designar un tutor y el Decreto señala cuál debe ser el contenido de los convenios firmados entre el empleador y las otras empresas.

⁴³ La ayuda se prevé para los contratos formalizados entre el 18 de enero y el 31 de diciembre de 2016 y en caso de formalización a tiempo parcial se pagará a prorrata.

11.1 Estatuto de los Trabajadores). Por lo contrario, el contrato para la formación y el aprendizaje la formación se lleva a cabo en alternancia, dedicándose un volumen de la jornada al seguimiento de la formación teórica⁴⁴ La tradición a propósito del “uso juvenil” del contrato para la formación y el aprendizaje, queda reforzada ante los notables rasgos de precariedad que acompañan a la modalidad⁴⁵, de modo que una extensión a los trabajadores de edad puede ser considerada inevitablemente una humillación más, ya que en nuestra tradición jurídica la condición de aprendiz está vinculada a edades tempranas en el mercado de trabajo. De hecho, en la práctica el contrato para la formación y el aprendizaje se limita en el caso de trabajadores de edad a supuestos absolutamente residuales ya que, más allá de los treinta años solamente podría formalizarse con personas con discapacidad o bien con trabajadores que tengan la condición de persona en situación de exclusión y sean contratadas por empresas de inserción (artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores). Por lo tanto, al menos desde una perspectiva española, la sensación de estigma que genera el contrato para la formación y el aprendizaje se verá agravada en el caso de que la modalidad se abra a la contratación de trabajadores de edad. Todo ello sin olvidar que las últimas reformas – especialmente la de 2012– han profundizado en el sesgo juvenil del contrato para la formación y el aprendizaje, subrayando su carácter de contrato de inserción para jóvenes⁴⁶.

Ahora bien, el giro en la regulación francesa y la tradicional apertura de la regulación alemana a la contratación formativa de trabajadores de edad⁴⁷, nos recuerda que las graves carencias o desajustes formativos detectados en buena parte de los trabajadores de edad desempleados, deberían de abordarse de manera más eficaz y realista mediante

⁴⁴ Conforme al artículo 11.2.f) del Estatuto de los Trabajadores el tiempo dedicado a la formación no debe ser inferior al 25 por 100 durante el primer año ni al 15 por ciento durante el segundo y tercer año de contrato.

⁴⁵ De acuerdo con el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, entre los rasgos más precarizantes del contrato destaca una retribución legal muy modesta, equivalente al salario mínimo interprofesional en proporción a la jornada realizada. De otra parte, se trata de un contrato de duración determinada, con unos márgenes legales que oscilan entre los 12 meses y los tres años.

⁴⁶ A este respecto, puede verse las reflexiones de ESTEBAN LEGARRETA, R. y GUTIÉRREZ COLOMINAS, D., “Los contratos formativos en perspectiva de reforma laboral”, en PÉREZ AMORÓS, F. y ROJO TORRECILLA, E. (Directores), YSÀS MOLINERO, H. (Coordinadora), *Balance de la reforma laboral de 2012*, Albacete, Bomarzo, 2016, p. 243 y ss.

⁴⁷ TODOLÍ SIGNES, A., “La formación dual alemana y el contrato para la formación y el aprendizaje: ¿Diferente legislación o diferentes controles de calidad?”, *Documentación Laboral*, nº 105, 2005, p. 22 señala que esto es más digerible en Alemania desde el momento en el que la formación dual se va más como un proceso formativo que como un trabajo precario.

otras figuras o a través de otros itinerarios, lo que hasta ahora no ha sucedido⁴⁸. Seguramente un retorno más sistematizado al contrato de inserción podría ser más digerible socialmente, si bien no es seguro que el contrato de inserción o programas formativos específicos vayan a ser eficaces a la hora de fortalecer las carencias de los trabajadores de edad. Por lo tanto, nuestra impresión es que no debe cerrarse la puerta a la utilización de esa modalidad formativa a los trabajadores de edad, siguiendo la estela de las reformas llevadas a cabo en Francia, lo que debería llevar a mitigar algunos de sus ingredientes más precarizantes y a aportar una mayor credibilidad y solidez al elemento formativo. A este respecto, se nos antoja de especial interés la figura de los contratos de formación indefinidos porque precisamente ponen el acento en la consolidación del proceso formativo y no en la resolución de problemas organizativos o productivos, que es una de las “utilidades” más claras del contrato en España⁴⁹.

3.3. *El contrato único de inserción (CUI)*

a. 2010: los objetivos del contrato único de inserción (CUI)

Aprobado en 2010, el contrato único de inserción (CUI) pretende potenciar el acceso al mundo del trabajo de los demandantes de empleo afectados por una situación de precariedad social o profesional y agrupa a dos tipos de contratos: de un lado, el contrato de acompañamiento al empleo en el sector no lucrativo (sector público y asociativo, CUI-CAE) y, de otra parte, el contrato iniciativa-empleo en el sector lucrativo (sector industrial y comercial: CUI-CIE). En ambos contratos se establecerán convenciones específicas que identificarán los compromisos de trabajador y empleador en el proceso de inserción⁵⁰.

⁴⁸ Por su parte, LÓPEZ CUMBRE, L., “Aumentar el empleo...”, *ob. cit.*, p. 202, recuerda la necesidad de una mayor inversión de los poderes públicos en la formación continua ante las reticencias empresariales a la hora de invertir en la puesta al día formativa de los trabajadores de mayor edad.

⁴⁹ Al respecto, se ha criticado que las últimas reformas en materia de contratación para la formación y el aprendizaje se ha primado la conveniencia” organizativa” del empresario por encima de la finalidad formativa del contrato. Si no, es muy difícil entender que la duración mínima del contrato se haya fijado en seis meses y que con carácter general el contrato pueda tener una duración de hasta tres años, lo que no siempre va a obedecer al interés de la actividad formativa. A este respecto, puede consultarse un comentario más detallado en ESTEBAN LEGARRETA, R. Y GUTIÉRREZ COLOMINAS, D., “Los contratos formativos”, *ob. cit.*, p. 247 a 249.

⁵⁰ El contrato único de inserción estará constituido por: (i) un convenio individual concluido entre el empleador, el beneficiario y el *Pôle Emploi* por cuenta del Estado o del Consejo General (para los beneficiarios de la renta de solidaridad activa) o de un organismo que participe en el servicio público de empleo; (ii) un contrato de trabajo concluido entre el empleador y el beneficiario del convenio individual. El contrato, comporta mecanismos de acompañamiento y de seguimiento destinados a favorecer la inserción duradera de sus beneficiarios.

En ambos casos, el contrato –que puede formalizarse con carácter temporal o indefinido– tiene por objeto facilitar el empleo de los demandantes que encuentren especiales dificultades sociales y profesionales de acceso al empleo. Salvo excepciones, los contratos de inserción bajo forma de contrato temporal tienen una duración mínima de 6 meses y podrán ser renovados una vez, dentro del límite de duración total de 24 meses como máximo. El marco legal fija una duración mínima de jornada de 20 horas semanales, con una remuneración equivalente al salario mínimo interprofesional en proporción a la jornada realizada. En fin, también en el caso de ambos tipos de contratos de inserción, los empleadores van a percibir una subvención estatal cuya cuantía varía según si el contrato se formaliza en el sector lucrativo o en el sector no lucrativo, a lo que deberá añadirse algunos beneficios fiscales y de cotizaciones a la Seguridad Social en algunos casos. Concretamente, la subvención estatal oscila entre un 47 por 100 del salario mínimo interprofesional bruto para los contratos formalizado en el sector lucrativo y un 95 por 100 del salario mínimo interprofesional para los contratos que se concierten en el sector no lucrativo.

En cuanto a los beneficiarios de estos contratos, no existe una edad máxima para la contratación, pero algunos demandantes son prioritarios, de modo especial los beneficiarios de prestaciones denominadas *minima sociaux*⁵¹: a este respecto, los trabajadores maduros pueden beneficiarse de este tipo de contratos.

b. La reorientación de los CUI hacia los trabajadores de edad (2015)

Del mismo modo que para los contratos de profesionalización, la Ley Rebsamen decidió centrar los contratos subvencionados del sector lucrativo (CUI-CIE) en los trabajadores maduros y en los desempleados de muy larga duración. En efecto, hasta la reforma, la duración del CUI (de duración temporal) y de la subvención a la inserción podía prolongarse hasta cinco años –en lugar de los dos años inicialmente previstos– para los trabajadores de más de 50 años, bajo la condición de que fuesen beneficiarios de *minima sociaux* (RSA, ASS, AAH). En el futuro, esta posibilidad ya no se limitará a los beneficiarios de *minima sociaux* sino que se amplía a todas las personas de 50 o más años que acrediten dificultades particulares que obstaculicen su inserción estable en el mercado de trabajo.

⁵¹ Muy en especial podemos hablar aquí de la renta de solidaridad activa (RSA), de la prestación de solidaridad específica y de la prestación de adulto con discapacidad (AAH, en sus siglas en francés).

3.4. *Inserción y contrato de inserción desde el derecho español*

Ciertamente, desde una perspectiva española poco cabe añadir a esta figura, si tenemos en cuenta que el contrato de inserción no está presente en nuestro ordenamiento jurídico desde hace ya muchos años, habiendo sido derogado el viejo artículo 15.1.d) del Estatuto de los Trabajadores por la disposición derogatoria del Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio. Todo ello aunque los planes y programas de empleo puestos en marcha por las Administraciones Públicas se mantienen en esta línea, vehiculándose a través del contrato de obra o servicio, que era la carcasa contractual que se había utilizado, precisamente antes de la aparición de la modalidad contractual, ya derogada⁵². Por lo tanto, formalmente no hay contratos de inserción en España, pero se mantiene el viejo esquema de fomentar la inserción mediante programas de empleo. En el caso de Cataluña, el gobierno atómico convoca regularmente el programa empleo y formación⁵³, y lo dirige fundamentalmente a la financiación de contratos de trabajo de 6 meses de duración formalizados por administraciones locales y entidades sin ánimo de lucro. En este caso, las personas beneficiarias son las perceptoras de rentas mínimas de inserción y, entre otras, se fomenta el empleo de personas mayores de 40 años, de modo que el sesgo fundamental es el del perfil marginante, no tanto la edad⁵⁴. Recientemente, un acuerdo entre asociaciones municipalistas, la Generalitat de Cataluña y las centrales sindicales más representativas de Cataluña ha previsto elevar la retribución de las personas participantes en el programa a 1000 euros mensuales brutos⁵⁵.

Ahora bien, algunas voces abogan por el retorno a iniciativas de mayor envergadura, que irían en línea de realzar y reactivar, al menos indirectamente, el viejo contrato de inserción. Un ejemplo significativo en este sentido lo hallamos en la denominada «Garantía + 45», una propuesta efectuada por la Secretaría de Empleo del PSOE y que pretendería la creación directa de empleos para “*trabajadores y trabajadoras desempleadas de larga duración, amenazados de exclusión y pobreza*” con la pretensión triple de garantizar temporalmente rentas salariales, actualizar las competencias

⁵² Así lo indicaba SIRVENT HERNÁNDEZ, N., *El contrato de inserción laboral y los programas públicos de mejora de la ocupabilidad*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2004, p. 85.

⁵³ Se trata de las órdenes EMO 243/2015 y 244/2015

⁵⁴ A este respecto, se fomenta el acceso al programa de perceptores con las siguientes características : a) mujeres con responsabilidades familiares ; b) jóvenes entre 18 y 30 años ; c) personas de más de más de 40 años y, d) personas que estén finalizando el cobro de la RMI.

⁵⁵ Se trata de un acuerdo firmado el pasado 7 de septiembre de 2016 entre CCCO Cataluña, UGT de Cataluña, el Departamento de Trabajo de la Generalitat de Cataluña, la Federación de Municipios de Cataluña y la Asociación Catalana de Municipios y Comarcas.

profesionales de los beneficiarios y, en fin, permitir que estas personas puedan regresar al circuito de la protección por desempleo⁵⁶.

3.5. *El contrato indefinido de apoyo a los emprendedores. Una apuesta general para fomentar (también) el empleo de los trabajadores de edad*

Sin término de comparación en Francia, la figura del polémico contrato indefinido de apoyo a los emprendedores (Ley 3/2012, de 6 de julio) es uno de los instrumentos mediante los que el legislador muestra actualmente su apoyo al empleo de los trabajadores de edad. Ahora bien, dicho contrato no tiene como objetivo central el fomento de la contratación de determinados colectivos, sino que su pretensión fundamental estaría en favorecer el empleo indefinido, por lo que se proyecta sobre empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores en el momento de producirse la contratación (artículos 4.1 y 4.8 de la Ley 3/2012, de 6 de julio), y a cuyos titulares, por ende, se atribuye el carácter de “emprendedores”. De todos modos, los resultados no parecen reflejar un papel significativo del contrato de apoyo a los emprendedores en la creación de empleo estable⁵⁷.

Más allá de los incentivos económicos a los que nos referiremos más adelante, el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores se distingue por un régimen jurídico muy próximo al del contrato indefinido ordinario, con la excepción clave de un polémico régimen jurídico de periodo de prueba que supera en mucho los límites del artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores: como es sabido, se impone un periodo de prueba obligatorio con una duración fija de un año⁵⁸. No nos vamos a detener en una merecida crítica a la figura ni al hecho de que su periodo de prueba haya obtenido el visto bueno del Tribunal Constitucional pero sí se ha de resaltar cómo el fomento del

⁵⁶ Disponible en: <http://www.psib-psoe.org/index.php/partit/quefem/documents/item/plan-garantia-45>.

Entrando en detalles, la pretensión de la «Garantía + 45» iría en la línea de financiar la formalización de un total de 200.000 contrataciones anuales, con algunas diferencias significativas si lo comparamos con el modelo francés. La propuesta del PSOE se centraría únicamente en mayores de 45 años, se fundamentaría en contratos de duración temporal no superior a seis meses y, en fin, estaría dirigida al sector no lucrativo y al ámbito de las Administraciones Públicas. Evidentemente, la idea se enmarcaría en la lógica de “hacer algo” si bien se ha de advertir que ello requiere medios y valorar si lo que se pretende es la consolidación de la presencia de trabajadores de edad en el mercado de trabajo o, simplemente, parchear para prolongar o mantenerlos un tiempo en actividad a fin de que estas personas puedan mejorar sus carreras de cotización, a la vez que acceden a ingresos salariales.

⁵⁷ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., “El contrato indefinido de apoyo a emprendedores. Un nuevo ejemplo de modalidad fracasada en el sistema español de relaciones laborales”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº. 404, CEF, p. 82, indica que el contrato a duras penas significa el 10 por 100 de los contratos indefinidos que se formalizan hoy en día en España.

⁵⁸ Sobre esta cuestión *vid* ampliamente FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “El contrato indefinido de apoyo...”, *ob. cit.*, p. 86 y ss.

empleo indefinido y, sobre todo el fomento del empleo de los colectivos cuya contratación se bonifica se van a fundamentar en la precarización de la estabilidad en el empleo durante el primer año de contrato. En este sentido, al igual que sucede con el contrato temporal en Francia, la flexibilización de las condiciones de trabajo es un ingrediente presente en el fomento del empleo de determinados colectivos, si bien en este caso la flexibilidad afecta a todos los contratos, sea quien sea la persona contratada. Con carácter general el contrato de apoyo a los emprendedores no exige que las personas a contratar se encuentren en situación de desempleo. Y para este conjunto genérico de trabajadores se prevén beneficios fiscales recogidos en la Ley del Impuesto de Sociedades (Real Decreto-Legislativo 4/2004).

Ahora bien, más allá también de la existencia de un régimen de compatibilidad parcial del contrato con las prestaciones por desempleo a las que el trabajador tuviese derecho en el momento de ser contratado⁵⁹, lo que es más relevante a los efectos de este artículo es el sistema de bonificaciones a la Seguridad Social que se reservan a la contratación de determinados colectivos, sin olvidar un dato no desdeñable: para el acceso a las bonificaciones de Seguridad Social será necesario que los trabajadores beneficiarios se encuentren en situación de desempleo. El régimen de bonificaciones más generoso es el que afecta a los trabajadores mayores de 45 años, cuya contratación será bonificada mediante una cantidad homogénea de 108,33 (1300 euros año) euros/mes durante el periodo que se prolongue la contratación, con un máximo de tres años⁶⁰. Evidentemente, las bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, por lo que será posible la acumulación de ayudas tributarias y bonificaciones de Seguridad Social.

De cualquier modo, las bonificaciones previstas son poco competitivas con las previstas para fomentar la contratación de jóvenes de entre 16 y 30 años de edad. Y es que para el caso de los jóvenes, las bonificaciones son ascendentes, de modo que irán aumentando anualmente, conforme se consolide el trabajador en la empresa. Ahora bien, su cuantía en cómputo anual –1.000, 1.100 y 1.200 euros anuales para el primer, segundo y tercer año–, permiten intuir que la bonificación destinada a la contratación de trabajadores de edad no es suficientemente competitiva. Lo razonable habría sido establecerlas con carácter indefinido para este último supuesto, tal y como fueron

⁵⁹ La Ley admite la posibilidad de compatibilizar el salario con el 25 por 100 de la prestación por desempleo siempre que el trabajador, antes de ser contratado, haya consumido al menos tres mensualidades de la prestación. Dicha compatibilidad tendrá el límite temporal máximo de la prestación pendiente de percibir

⁶⁰ Las bonificaciones serán más elevadas cuando se contrate a mujeres en sectores de actividad en los que el colectivo se encuentre infrarrepresentado, en cuyo caso la bonificación ascenderá a un total de 125 euros/mes (1.500 euros anuales)

fijadas en la Ley 43/2006, pero desgraciadamente el planteamiento de la ya derogada Ley 43/2006 queda muy lejos de la voluntad del legislador.

Por lo demás, insistimos de nuevo en que la reordenación y la potenciación de las bonificaciones –en este o en otros marcos de regulación– deberían ir de la mano de su adaptación al volumen de la empresa sin olvidar la necesidad de potenciar un cambio de inercias ante el empleo de los trabajadores de edad. Lógicamente, todo ello pasaría por activar y coordinar acciones que incidan en el terreno de la actitud de las empresas, y en especial de sus servicios de recursos humanos hacia los trabajadores de edad, como ha sucedido en Francia a través del contrato de generación.

4. Algunas conclusiones en perspectiva española y francesa

Se resaltan en primer lugar algunas conclusiones en perspectiva española, teniendo en cuenta el estado de abandono del fomento del empleo de las personas de edad en España. En este sentido, tras el análisis llevado a cabo se extrae una primera conclusión que sugiere para España la urgencia de una intervención sistemática y estructurada, que combine la voluntad de mitigar el desempleo del colectivo y proteger el empleo de los ocupados, a través de un diálogo social que lleve a acuerdos que cuenten con un respaldo más general, no solo de los interlocutores sociales y el Gobierno, sino del mayor número posible de grupos políticos. No nos parece tolerable que se repitan experiencias totalmente estériles como la de la «Estrategia 55 y más».

Dada la situación en la que nos encontramos, parece razonable no despreciar ningún tipo de intervención y, por lo tanto, uno de los múltiples aspectos a abordar ha de ser el papel de las modalidades contractuales y de los incentivos en el fomento y en la protección del empleo de las personas de edad. Y aquí, evidentemente, una de las cuestiones de debate está en si se han de utilizar instrumentos o modalidades específicas o si es más adecuado utilizar mecanismos de incentivación más generales. La respuesta más razonable a la cuestión pasaría por preconizar una adecuada combinación de ambas intervenciones dado que actualmente toda aportación debe ser bienvenida,

Ahora bien, teniendo en cuenta que en España partimos de una inercia muy regresiva, en la que apenas se constatan iniciativas en materia de fomento, nuestra impresión es que debería llevarse a cabo una intervención muy selectiva. En otras palabras, no tiene sentido imitar el modelo francés en el que se han conservado dispositivos clásicos y se han puesto en marcha iniciativas más novedosas y de notable complejidad. Quizás, en el corto plazo sea más inteligente centrarse en medidas simples, pero eficaces y atractivas y adaptadas al tamaño de las empresas. En otras palabras, una experiencia de indudable interés como el contrato de generación, se nos antoja artificiosa en un entorno de “tierra

quemada” como es el caso de España. Evidentemente, ello no impide el retorno a una posición más amable hacia la jubilación parcial anticipada, que a nosotros se nos antoja más que conveniente. Asimismo, desde la norma deben trabajarse también nuevos enfoques hacia las empresas en la línea de empujarlas a formular o a pactar planes o estrategias sobre el empleo de los trabajadores maduros, como ha sucedido en Francia a partir del contrato de generación.

En todo caso, más allá del “lejano parecido” del contrato francés de generación con la jubilación anticipada parcial y el contrato de relevo, el análisis llevado a cabo resalta que el contrato de generación persigue la generación de nuevo empleo, no su reparto entre trabajadores maduros y jóvenes que es la propuesta implícita en la jubilación parcial anticipada, al tiempo que el mencionado contrato de generación persigue la estabilidad de los trabajadores jóvenes, algo que no se subraya particularmente en el caso del contrato de relevo.

Yendo a otras medidas concretas, lo que nos parece más razonable sería la reactivación de medidas específicas en la línea de las bonificaciones a las cuotas patronales a la Seguridad Social existentes hasta 2010 y 2012, respectivamente, en materia de acceso y de mantenimiento del empleo de las personas de edad. No hemos de olvidar que el rechazo hacia el empleo o hacia la permanencia en el empleo de trabajadores debería de combatirse mediante medidas claras, fácilmente cuantificables y que contribuyan, aunque sea modestamente, a generar empleo estable, como sucede en Francia con las subvenciones vinculadas al contrato de generación. A este respecto, aunque el contrato de apoyo a los emprendedores contribuya al empleo de trabajadores de edad es necesario reforzar los incentivos de manera más evidente. En este punto las subvenciones autonómicas pueden representar un papel crucial para vencer las reticencias empresariales a la contratación de trabajadores maduros.

En lo que concierne a la utilización de medidas que impliquen la flexibilización de condiciones de trabajo y la precarización de las mismas, debería intentarse limitar al máximo la utilización de medidas flexibles, como es el caso de la contratación temporal no causal, dado que son previsibles escasos resultados. Otro tanto cabe señalar a propósito de los contratos de inserción, si bien la utilización de programas simples y bien dotados económicamente no puede rechazarse como “parche temporal” ante la actual situación.

Asimismo, siguiendo el modelo francés, no debería perderse de vista algunos de los planteamientos que han combinado la flexibilidad y la temporalidad con finalidades de carácter formativo. En este sentido, las modalidades contractuales deberían de contribuir a atenuar las graves carencias formativas que se detectan entre los trabajadores de edad

en situación de desempleo. Por lo tanto, sería interesante no cerrarse a debatir una entrada de los trabajadores maduros en situación de desempleo a recorridos de reciclaje o perfeccionamiento profesionales basados en contratos formativos –con correcciones que maten la precariedad de condiciones de trabajo–, si lo que se pretende es un retorno al empleo con mayores garantías. Ahora bien, los escasos resultados en materia de contratación obtenidos en Francia muestran el peso de una inercia que vincula insistentemente los contratos para la formación y el aprendizaje –o de profesionalización en Francia– a trabajadores jóvenes.

Dejando de lado el punto de vista español, y desde una perspectiva francesa, los estudios demuestran que las estrategias de gestión de personal de las empresas mediante la salida de los trabajadores maduros tienen como consecuencia su fragilización. Por otra parte, la reorientación de las políticas de jubilación y de cese anticipado de actividad en favor del empleo de las personas maduras ha permitido una importante progresión de la tasa de actividad desde los años 2000. De este modo, el primer punto a retener es que la restricción del acceso a la jubilación ha sido la vía para reforzar el empleo de las personas maduras.

Hoy en día, a fin de mejorar todavía más el empleo de las personas de edad, desde la academia se proponen dos líneas generales de intervención⁶¹. La primera, iría en la línea de mejorar entre los interesados el conocimiento de los dispositivos de elección de la jubilación –penalizaciones, bonificaciones, compatibilidad entre trabajo y pensiones, jubilación progresiva– con la finalidad de que el empleo de los trabajadores de mayor edad sea una elección personal entre nivel de ingresos y nivel de ocio. La segunda, propone la puesta en marcha de un plan de acompañamiento y de formación para las personas mayores de 50 años.

5. Bibliografía

AA.VV., *La situación sociolaboral de las personas de 45 a 64 años de edad*, Informe núm. 2/2014, Consejo Económico y Social, Madrid, 2014.

AA.VV., *L'emploi des seniors : un choix à éclairer et à personnaliser*, Les notes du Conseil d'Analyse Économique, n° 32, 2016.

CHÉRON, A., “Le plan national d'action pour l'emploi des seniors : bien mais peut mieux faire”, *Documento de Trabajo*, EDHEC, Lille/Nice, 2006 (accesible en :

⁶¹ AA.VV., *L'emploi des seniors : un choix à éclairer et à personnaliser*, Les notes du Conseil d'Analyse Économique, n° 32, 2016.

http://professoral.edhec.com/servlet/com.univ.collaboratif.utils.LectureFichiergw?ID_FICHIER=1328885972209).

DESBARATS I. y ESTEBAN LEGARRETA, R., “Dispositivos de protección social que incentivan el mantenimiento en actividad de los trabajadores maduros: una tendencia análoga en Francia y en España”, en AMAUGER, M. C. y ESTEBAN LEGARRETA, R. (Directores), *La protección del empleo de los trabajadores de edad*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2013.

DESBARATS. I y AMAUGER-LATTES, M. C., *Droit de l'emploi des seniors*, Lamy, 2011.

- “Le contrat de génération : quels leviers pour l’alliance des âges ?”, *Revue de Droit du travail*, 2013.

- “L’«emploi durable» des seniors : effet de langage ou pratique d’entreprise? Approche juridique”, *Semaine sociale Lamy Supplément*, 30 janvier 2012, n° 1523.

ESTEBAN LEGARRETA, R. y GALA DURÁN, C., “El retroceso en la protección social de los trabajadores de edad en materia de desempleo y jubilación”, *Anuario del Institut d’Estudis del Treball*, n° 3, 2016 (<http://revistes.uab.cat/anuarioiet/issue/view/3>).

ESTEBAN LEGARRETA, R. y GUTIÉRREZ COLOMINAS, D., “Los contratos formativos en perspectiva de reforma laboral”, en PÉREZ AMORÓS, F. y ROJO TORRECILLA, E. (Directores), YSÀS MOLINERO, H. (Coordinadora), *Balance de la reforma laboral de 2012*, Albacete, Bomarzo, 2016.

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., “El contrato indefinido de apoyo a emprendedores. Un nuevo ejemplo de modalidad fracasada en el sistema español de relaciones laborales”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, n°. 404, 2016.

FALGUERA BARÓ, M. A., “Algunas reflexiones sobre la STJUE sobre el asunto de Diego Porras: análisis crítico y efectos sobre el ordenamiento laboral español”, *Jurisdicción Social*, número extra octubre 2016.

FINOT, A., *L’employabilité des juniors et des seniors*, Éd. Liaisons, 2012.

GARCÍA ROMERO, B., “Desempleados de larga duración: medidas de incentivación del emprendimiento y del empleo”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm monográfico Medidas de Seguridad Social de Fomento de Empleo y su incidencia en la sostenibilidad del sistema en España e Italia, 2016.

LÓPEZ CUMBRE, L., “Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo. Comentario a la comunicación de la Comisión de 3 de marzo de 2004”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº. 52.

ROJO TORRECILLA, E., “Extinción contractual y protección económica de los trabajadores interinos y temporales. Estudio de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14)”, *Revista Jurídica de Cataluña*, nº 4, 2016.

- “Notas a la Recomendación del Consejo de 15 de febrero de 2016 sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral, y comparación con la propuesta de Recomendación”, en el blog del autor, de fecha 20 de febrero de 2016 (<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2016/02/notas-la-recomendacion-del-consejo-de.html>).

SIRVENT HERNÁNDEZ, N., *El contrato de inserción laboral y los programas públicos de mejora de la ocupabilidad*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2004.

SOLÀ MONELLS, X., “La imposición de límites máximos de edad en el acceso al empleo”, *IUSlabor*, nº 3, 2016.

TODOLÍ SIGNES, A., “La formación dual alemana y el contrato para la formación y el aprendizaje: ¿Diferente legislación o diferentes controles de calidad?”, *Documentación Laboral*, nº 105, 2005.

VERKINDT, P-Y, GRAUJEMAN. E. y LEPRINCE. F., *Réforme(s) des retraites et emploi des seniors: le nouveau droit de la retraite après la loi du 9 novembre 2010 et 2012*, Liaisons, 2ª edición, 2012.

YSÁS MOLINERO, H., “Older workers and employment policies: which role do the social partners play”, *IUSlabor*, nº 1, 2016.