

# Fomento de la contratación y el empleo estable en la Reforma Laboral

**Autora:** *María José López Álvarez\**

Profesora Agregada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Pontificia Comillas

## Resumen

Este trabajo aborda los principales cambios en el sistema de contratación laboral tras la Ley 3/2012. La finalidad explícita de la reforma en este punto es favorecer la creación de empleo sin renunciar a la contratación estable. Las medidas implementadas, sin embargo, resultan en parte contradictorias con este objetivo ya que, como se trata de poner de manifiesto en este estudio, la crisis económica ha terminado por condicionar significativamente las decisiones del legislador. De forma que estas contradicciones lastran la efectividad de la reforma y ponen en duda su capacidad para invertir la tendencia creciente de destrucción de empleo.

*Palabras clave:* Contratación. Reforma laboral.

**Title:** *Employment contracts in Labour Reform 2012*

---

\* **María José López Álvarez:** [mjlopez@der.upcomillas.es](mailto:mjlopez@der.upcomillas.es)

### Abstract

This paper studies more important reforms in employment contracts after Law 3/2012. The main goal of the Labour Reform is helping to create employment but without giving up quality and stability. However, the measures are inconsistent with this purpose since economic crisis have significantly conditioned Government decisions. As a result of that, there are doubts about effectiveness of the reform and its ability to create jobs.

*Key words:* employment contract. Labour Law reform.

Recibido: 11-01-2013

Aceptado: 21-02-2013

---

Las reformas laborales de 2012 no serán recordadas por sus cambios en el sistema de contratación laboral y ello pese a que, desde que comenzó la crisis económica, se había venido especulando con fórmulas novedosas- el “contrato único” o el “contrato indefinido no fijo” entre otras- que podrían estimular la creación de empleo y contribuirían a reducir la dualidad entre trabajadores fijos y temporales que tanto pesa en nuestro mercado de trabajo. Si nos atenemos a las expectativas creadas, la reforma laboral resulta sin embargo, en este punto, mucho más modesta de lo previsto ya que, con la excepción del contrato para emprendedores, los cambios se limitan fundamentalmente a pequeños retoques en algunos de los contratos ya existentes. La finalidad confesa es promover el empleo, especialmente entre los jóvenes, pero sin renunciar a la contratación estable y de calidad. En un contexto de crisis y destrucción masiva de empleo estos objetivos parecen, no obstante, difíciles de conciliar y de ello se resiente la articulación práctica de la reforma, en algunos aspectos claramente contradictoria con este planteamiento inicial y deudora de las circunstancias, como podrá verse en relación, por ejemplo, al período de prueba excesivamente prolongado del contrato de emprendedores o el contenido formativo del contrato de aprendizaje. En todo caso, y habiéndose renunciado de entrada a realizar cambios estructurales y en profundidad del sistema de contratación, queda en el aire la conveniencia de haber hecho una opción coyuntural todavía más decidida por la creación de empleo, buscando fórmulas más atractivas para la empresa, aun a riesgo de sacrificar otros aspectos. No se encuentran, así, en la reforma medidas contundentes para atajar la contratación temporal, pero tampoco se aboga de forma clara por esta vía para luchar contra el desempleo. Probablemente pesan, entre otras razones, los desequilibrios que el denostado contrato temporal de fomento de empleo, utilizado en la década de los 80, trajo consigo, incrementando exponencialmente y a futuro la

temporalidad y precariedad en nuestro mercado laboral. Pero está por ver si una reforma tibia y vacilante como ésta puede llegar a tener la repercusión necesaria en un escenario tan complicado como el que vivimos.

### **I. El nuevo contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores**

La novedad más importante en lo que a modalidades de contratación se refiere es la introducción de esta figura, el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores. La regulación de contratos de duración indefinida vinculados a políticas de empleo cuenta con un precedente en nuestro sistema, el contrato de fomento a la contratación indefinida previsto en su día por la Ley 63/97. Con este contrato se diversificaba, por primera vez, el régimen de contratación indefinida abriendo paso a una modalidad contractual que preveía facilitar la inserción laboral de colectivos especialmente desfavorecidos, contando para ello con el atractivo de las bonificaciones en las cuotas de SS y la indemnización reducida en supuestos de despido objetivo improcedente. Su utilización ha sido, sin embargo, desigual y ello pese a la progresiva ampliación de su ámbito subjetivo que permitió, en algunos momentos, la contratación de casi cualquier trabajador bajo esta modalidad. Eso no ha impedido su continuidad hasta el RD-Ley 3/2012, que procede a su derogación definitiva, ya que la reducción generalizada de las indemnizaciones por despido le priva de su razón de ser.

Siguiendo su estela, el contrato de apoyo a los emprendedores nace igualmente con la vocación de generar empleo estable, contando con bonificaciones e incentivos fiscales y con la particularidad de una duración más prolongada del período de prueba. Como su predecesor, se caracteriza por la transitoriedad y así lo indica tanto su regulación al margen del Estatuto de los Trabajadores, como la Disposición Transitoria 9ª de la Ley 3/2012, que condiciona la suscripción de estos contratos a una tasa de desempleo superior al 15%<sup>1</sup>. Y en fin, tampoco parece haber tenido una acogida muy favorable, al menos en los primeros meses de su andadura, en los que el número de contratos suscritos bajo esta modalidad- unos 40.000 aproximadamente- puede calificarse más bien de discreto.

#### **I.1. Requisitos legales para la formalización del contrato**

A diferencia del contrato de fomento de la contratación indefinida, el contrato de apoyo a emprendedores puede suscribirse con cualquier tipo de trabajador, si bien los incentivos económicos que van asociados al mismo se reconocen para la contra-

---

<sup>1</sup> Se ha hecho notar por la doctrina la inseguridad jurídica que puede provocar la ambigüedad de la referencia legal al no especificarse los baremos que deben utilizarse para medir ese 15% de desempleo; por el momento, sin embargo, como también se ha señalado, no es algo que deba preocupar, ya que las cifras de desocupación parecen indicar que este contrato va a mantenerse durante largo tiempo entre nosotros.

tación de colectivos específicos, desempleados, menores de 30 años y mayores de 45 principalmente.

Por el contrario, la principal exigencia legal va referida a las empresas que pueden concertar estos contratos, que en todo caso deben contar con una plantilla inferior a 50 trabajadores. En la práctica, sin embargo, esto no constituye una restricción tan importante en la medida en que, como señala la Exposición de Motivos del RD-Ley 3/2012, actualmente el 99,23% de las empresas españolas cuentan con una plantilla que no alcanza este umbral<sup>2</sup>.

El cómputo de trabajadores debe realizarse, como indica la norma, en el momento de la contratación, y en ausencia de reglas específicas, parece que deberán incluirse todos los trabajadores con independencia del contrato suscrito: temporales, contratos a tiempo parcial, contratos en suspenso o fijos-discontinuos pese a encontrarse en situación de inactividad<sup>3</sup>. Y el recuento de trabajadores debe entenderse referido a la empresa en su totalidad, y no al centro de trabajo concreto en el que pretende realizarse la contratación.

Junto al requisito de la plantilla, la ley exige igualmente a las empresas, para concertar un contrato de apoyo a los emprendedores, que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato no se hubieran adoptado “decisiones extintivas improcedentes”. Se trata de evitar con ello que las empresas realicen despidos- disciplinarios u objetivos- no ajustados a derecho con la intención de sustituir esos contratos por la nueva modalidad contractual y beneficiarse, así, de las ventajas económicas que ésta reporta. La limitación se refiere, no obstante, exclusivamente a las extinciones que se hubieran producido en puestos de trabajo del mismo grupo profesional que el que ahora se quiere cubrir y en el mismo centro de trabajo. Y lo que no se ha previsto de forma expresa es la posibilidad de que la empresa encadene sucesivamente varios contratos de emprendedores por el procedimiento de rescindir cada uno de ellos durante el período de prueba. Al vincular, sin embargo, la percepción de las ayudas económicas a la continuidad del contrato durante al menos tres años, la ley establece una cautela que puede frenar considerablemente estas posibles prácticas abusivas.

---

<sup>2</sup> Se ha criticado la utilización del volumen de plantilla como elemento diferenciador entre las empresas, en la medida en que éste no siempre guarda necesariamente una correlación con la capacidad económica de la empresa (vid. ROQUETA BUJ,R. “Modalidades de contratación: el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores”, *Relaciones Laborales*, núm. 23, 2012); no obstante, en la mayor parte de los casos, una plantilla de reducidas dimensiones es un indicador de unos recursos más limitados por parte de la empresa y de las dificultades de asumir riesgos a corto y medio plazo, de tal forma que este criterio es de uso común en otras legislaciones de nuestro entorno como la francesa.

<sup>3</sup> Vid. AGUILERA IZQUIERDO,R. “El nuevo contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores”, en *La reforma laboral 2012. Nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*, Jurado Segovia,A.-Thibault Aranda,J. (coord.), La Ley Actualidad, Madrid, 2012 p. 125.

## I.2. El período de prueba

El art. 4.3 Ley 3/2012 establece que el régimen jurídico de este contrato se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en los convenios colectivos para los contratos indefinidos, con la única excepción de la duración del período de prueba, que será de un año en todo caso. Se amplía, así, la duración máxima que prevé el art. 14 ET que, en defecto de pacto en convenio, fija ésta en seis meses para los técnicos titulados y dos meses para el resto de los trabajadores. La ampliación de la duración del período de prueba constituye la principal particularidad de este nuevo contrato indefinido, y pretende ser uno de sus mayores atractivos para incentivar la contratación y el empleo. Ha sido, no obstante, también uno de los aspectos más controvertidos de la reforma, por cuanto suscita dudas sobre su adecuación a la Constitución y a los Convenios de la OIT<sup>4</sup>.

La finalidad del período de prueba es, como ha señalado la jurisprudencia, “la experimentación sobre el “terreno” de la relación de trabajo mediante la ejecución de las prestaciones respectivas de las partes, siendo sus funciones manifiestas la comprobación de la aptitud profesional y la adaptación al puesto de trabajo del trabajador contratado, teniendo mayor significación estas funciones en los trabajos cualificados y de dirección o supervisión, que en otros menos cualificados y tiene, consustancialmente, un carácter de temporalidad y provisionalidad, y de ahí, que sea razonable, que su duración sea por lo general, breve”<sup>5</sup>.

La norma laboral permite, sin embargo, que sean las partes las que establezcan el tiempo que estiman necesario para “tantear” la relación de trabajo y durante el cual se prolongará el período de prueba, con el límite imperativo de los dos o seis meses máximos, según el nivel de cualificación del trabajo de que se trate. En el caso de la autonomía colectiva, el margen de fijación es todavía más amplio ya que se pueden rebasar incluso los máximos previstos por el Estatuto, es decir, se pueden establecer períodos de prueba por encima de los seis meses. En principio, esta facultad de ampliación va ligada igualmente a la naturaleza y condiciones del trabajo contratado, que podrían hacer conveniente un tiempo mayor para probar las aptitudes del trabajador según la empresa o el sector de actividad, pero no resultan totalmente ajenos otros factores, como la situación económica de las empresas y del ámbito en el que operan. A este respecto, el propio Estatuto fija un límite adicional indicando que “en empresas de menos de 25 trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados”, con lo que parece que se está tratando de prevenir abusos en empresas pequeñas, donde las posibilidades de conocer la idoneidad del trabajador son habitualmente mayores y exigen menos tiempo, por la cercanía de trato, pero que dispondrían de esta amplia-

<sup>4</sup> El recurso de inconstitucionalidad presentado por PSOE e IU en octubre contra la Ley 3/2012 de reforma laboral estima que la previsión de un período de prueba de un año en todo caso en este contrato de emprendedores vulnera los artículos 35, 37 y 24 de la CE.

<sup>5</sup> STS unif. doc. 20 julio 2011 (rec.152/2010)

ción del período de prueba como vía para “temporalizar” contratos indefinidos, beneficiándose de la libre facultad resolutoria que se reconoce durante este período.

En el nuevo contrato de emprendedores, se fija un período de prueba de un año y la dicción legal empleada (“en todo caso”), parece indicar que nos encontramos ante una norma imperativa y que, en consecuencia, no cabe pactar una regulación distinta, aun en beneficio del trabajador, ni por las partes ni a través de la negociación colectiva<sup>6</sup>. La única excepción es la señalada por la ley que indica que “no podrá establecerse un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación”. Con ello se facilita que el empresario pueda convertir en indefinidos a trabajadores que tuviera contratados temporalmente, beneficiándose de los incentivos fiscales y económicos que ofrece el nuevo contrato.

La fijación de un período de prueba tan rígido y prolongado, con una duración desconocida hasta el momento en nuestros preceptos legales, en un contrato de fomento de empleo que afecta solamente a empresas de plantilla reducida, y prescindiendo de la cualificación o el tipo de trabajo a desarrollar, apuntan con claridad a que, junto con la finalidad tradicional de constatar la aptitud del trabajador, se ha buscado ofrecer a la empresa un medio para acreditar si el puesto de trabajo es viable económicamente y puede mantenerse en el tiempo, garantizando en caso contrario la extinción rápida y barata del contrato de trabajo. La cuestión es si estas razones económico-empresariales pueden constituir también objetivos legítimos del período de prueba o, por el contrario, desnaturalizan esta institución.

Para ello debe tenerse en cuenta, en primer lugar, la libre facultad resolutoria que se concede al empresario durante el período de prueba, que supone correlativamente una restricción del derecho a la estabilidad en el empleo del trabajador. La jurisprudencia constitucional<sup>7</sup> ha venido reconociendo que el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, a no ser despedido sin justa causa, forma parte de la dimensión individual del derecho al trabajo que consagra la CE en su art. 35. Y en el marco de nuestros compromisos internacionales, el Convenio 158 OIT indica en su art. 4 que “no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa”. El período de prueba supone, pues, como establece el propio Convenio 158, una situación en la que puede excepcionarse este principio general de causalidad en la resolución del

---

<sup>6</sup> Esta interpretación literal del precepto legal se refleja en el modelo de contrato publicado por el Servicio Público de Empleo, que incluye entre las cláusulas del nuevo contrato “un período de prueba de un año en todo caso” sin ningún margen para la autonomía de la voluntad; así como en la nueva redacción dada al art. 43 de la Ley del Impuesto de Sociedades que regula las deducciones en la cuota del impuesto a las que tienen derecho las empresas que se acojan a esta nueva modalidad contractual; en dicho precepto se indica que “las deducciones previstas en los apartados anteriores se aplicarán en la cuota íntegra del período impositivo correspondiente a la finalización del período de prueba de un año exigido en el correspondiente tipo de contrato”.

<sup>7</sup> SsTC 20/1994, 27 de enero, 192/2003, 27 de octubre entre otras.

contrato de trabajo, siempre que “la duración se haya fijado de antemano y sea razonable” (art. 2.2).

La razonabilidad del período de prueba debe ponderarse atendiendo al cumplimiento de su finalidad y desde una perspectiva restrictiva, considerando que constituye una excepción al principio general de estabilidad en el empleo y resolución por justa causa del contrato reconocido en nuestro sistema. Así lo ha venido entendiendo la jurisprudencia<sup>8</sup>, que considera nulas, por abusivas, las cláusulas de los convenios colectivos que establezcan duraciones excesivamente prolongadas del período de prueba, que no se justifican por la finalidad de la institución.

Y el objetivo principal del período de prueba es, como ya se ha señalado, comprobar la adecuación del trabajador a las exigencias del puesto de trabajo. Ahora bien, la existencia de otras motivaciones vinculadas a la sostenibilidad o viabilidad económica del empleo no quedan descartadas por completo, siempre que se justifiquen convenientemente. En este sentido, el Comité tripartito de la OIT encargado de examinar la adecuación del *contrat nouvel embauche*<sup>9</sup> francés a las disposiciones del Convenio 158, considera que la razonabilidad del período de prueba debe analizarse a la luz de sus objetivos, en particular, “permitir a los empleadores medir la viabilidad económica y las perspectivas de desarrollo de su empresa, y permitir a los trabajadores interesados que adquieran competencias laborales o profesionales”. Es cierto que, en el caso francés, el Comité de la OIT no consideró finalmente razonable un período de prueba de dos años pero, aunque se ha citado insistentemente este rechazo como precedente para fundamentar la oposición al contrato de emprendedores, no se aprecia una identidad total en las circunstancias de uno y otro. Por un lado, el contrato francés estipulaba un período de prueba considerablemente más largo –dos años– que el de emprendedores, siendo en ambos ordenamientos la duración ordinaria del período de prueba de seis meses. Por otra parte, la situación económica y los índices de desempleo actuales, en torno al 25%, superan con creces los existentes en Francia en el momento de implantación del contrato de nuevo empleo y justifican con mayor holgura la adopción de medidas que promuevan la estabilidad y creación de empleo, en cuanto derechos garantizados también constitucionalmente. Y la Ley 3/2012 vincula abiertamente la introducción del contrato a la consecución de este objetivo, al condicionar su vigencia temporal al mantenimiento de tasas de desempleo superiores al 15%. Complementariamente se busca, además, una mayor protección del trabajador, previniendo resoluciones anticipadas del contrato al supeditar los incentivos económicos y fiscales de éste a una duración mínima de tres años. Todo ello puede servir, probablemente, para soslayar las dudas de constitucionalidad que pesan sobre este contrato<sup>10</sup>,

<sup>8</sup> SsTS 20 julio 2011 (rec 152/2010), 12 noviembre 2007 (rec 4341/2006).

<sup>9</sup> La Ley 2005-893 creó en Francia un contrato para empresas de menos de 20 trabajadores con un período de prueba de dos años que permitía, durante ese tiempo, la libre resolución del contrato por el empresario.

<sup>10</sup> Vid. en este sentido, GARCÍA BLASCO, J. “Crisis económica, reforma laboral y reordenación del contrato de trabajo: entre el fomento de la contratación indefinida y la preocupación por el empleo”, Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, núm. 100, 2012, p. 93.

pero no para eliminar un poso de incomodidad ante una regulación forzada, que expande los límites del período de prueba con resultados inciertos, y que puede terminar generando una mayor indefensión para los trabajadores, al situarlos frente a la extinción durante este primer año en peor condición que un trabajador temporal. Se plantea, entonces, si hubiera podido optarse por fórmulas con menor riesgo y más sencillas de implementar para la empresa, desde un contrato temporal de fomento de empleo con las cautelas que sean necesarias para la protección de los derechos de los trabajadores, hasta un contrato que fije un período mínimo de antigüedad para disfrutar de la protección íntegra frente al despido en la línea de las previsiones del Convenio núm. 158 OIT<sup>11</sup>.

### I.3. Incentivos económicos y fiscales del contrato

Fiel a su intención de incentivar el empleo, la regulación del contrato de emprendedores incluye un capítulo profuso, asistemático y complejo de bonificaciones y beneficios fiscales.

En lo que a incentivos fiscales se refiere, el nuevo art. 43 de la Ley Impuesto de Sociedades prevé dos posibles deducciones:

- 3.000 € de la cuota íntegra del impuesto para las entidades que contraten a su primer trabajador, siempre que sea menor de 30 años, a través del contrato de apoyo a los emprendedores. La ley parece reservar este beneficio para las empresas que contratan a su primer trabajador y lo hacen precisamente a través de esta modalidad contractual.
- Las empresas que tengan una plantilla inferior a 50 trabajadores en el momento de suscribir este contrato y lo hagan con trabajadores que estén percibiendo una prestación contributiva por desempleo, podrán deducirse de la cuota íntegra del impuesto el 50% del importe de la prestación que el trabajador tuviera pendiente de recibir en el momento de la contratación, con el límite de doce mensualidades y por un importe máximo de seis mensualidades de la citada prestación por desempleo que hubiera percibido de no haber sido contratado. El trabajador debe haber percibido la prestación por desempleo durante al menos tres meses antes del comienzo de la relación laboral. Se potencia, así, la contratación de “parados de corta duración”, si bien en detrimento de los que llevan un mayor tiempo en situación de desempleo y, en especial, de los que han agotado ya la prestación contributiva.

---

<sup>11</sup> Vid. GÓMEZ ABELLEIRA, F.J. “Medidas para favorecer el empleo estable: el contrato de apoyo a los emprendedores y la recuperación de la conversión en indefinido por reiteración de contratos temporales”, en Reforma Laboral 2012, GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.-MERCADER UGUINA, J. (dir.), Lex Nova, Valladolid, 2012.

Las dos deducciones se aplicarán en la cuota íntegra del período impositivo correspondiente al momento de finalización del período de prueba de un año que estipula el contrato y están condicionadas al mantenimiento del trabajador contratado por un período mínimo de tres años desde el inicio de la relación, así como al mantenimiento del nivel de empleo alcanzado en la empresa con el contrato de emprendedores durante al menos un año desde su celebración<sup>12</sup>.

Por otra parte, la contratación de trabajadores bajo esta modalidad puede dar lugar a bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social en determinados supuestos:

- Cuando se contrate a trabajadores desempleados entre 16 y 30 años, ambos inclusive. La empresa tiene derecho en estos casos a una bonificación durante tres años, cuya cuantía se va incrementando progresivamente. Igualmente, la bonificación se incrementa si la contratación recae sobre mujeres desempleadas entre 16 y 30 años en ocupaciones en las que este colectivo esté menos representado.
- Cuando se contrate a trabajadores mayores de 45 años que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación. La empresa tendrá en este caso derecho a una bonificación de cuantía fija en las cuotas durante un período de tres años. E, igualmente, la bonificación se incrementa si se contrata a mujeres en sectores en los que éstas se encuentren subrepresentadas.

En los dos supuestos, y al igual que ocurría con las deducciones fiscales, la empresa deberá mantener el nivel de empleo alcanzado con el contrato durante al menos un año y mantener el contrato de emprendedores durante un mínimo de tres años desde su celebración.

Finalmente, debe hacerse mención a la posibilidad novedosa que se ofrece al trabajador en este contrato de compatibilizar su salario con la prestación por desempleo que viniera percibiendo. Así, aquellos trabajadores que en el momento de celebración del contrato hayan percibido la prestación contributiva por desempleo durante al menos tres meses y siempre que soliciten la compatibilidad en un plazo de 15 días desde el inicio de la relación laboral, podrán seguir percibiendo, junto con el salario, hasta un 25% de la prestación por desempleo que tuvieran reconocida y pendiente de consumir<sup>13</sup>. En caso de que el contrato se extinga y genere situación legal de desempleo, el trabajador podrá optar por solicitar una nueva prestación o reanudar la que tuviera pendiente de percibir. En este último caso, se considerará como perío-

<sup>12</sup> En todo caso la ley establece que no se incumplirán estos requisitos cuando el contrato se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario, reconocidos uno y otro como procedentes, ni cuando las extinciones se produzcan por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente, expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

<sup>13</sup> Tras la Ley 3/2012 se aclara que el obligado al pago de la prestación por desempleo en estos casos sigue siendo el SEPE y no el empresario en una especie de pago delegado.

do consumido únicamente el 25% del tiempo en que se compatibilizó la prestación con el contrato. Y si el trabajador decide no compatibilizar la prestación, en caso de cese posterior en el trabajo conservaría los derechos que a estos efectos le reconocen los artículos 212 y 213 LGSS.

## II. La reforma del contrato para la formación y el aprendizaje

La modificación del contrato para la formación no constituye, en sí misma, una novedad si consideramos que todas las reformas legales de los últimos años han incidido, de una forma u otra, en esta modalidad contractual. Estos vaivenes constantes evidencian, por un lado, la inseguridad del propio legislador y las dificultades que encuentra para equilibrar adecuadamente la doble finalidad, formativa y de inserción laboral, que subyace en estos contratos. Por otra parte, la inexistencia de un marco normativo de referencia estable tampoco favorece un mayor arraigo de esta figura en la empresa, que tiene por el momento una efectividad bastante reducida. Se echa de menos una reflexión sosegada sobre el tránsito hacia la vida profesional que permita tender puentes sólidos entre el mundo educativo y el laboral y supere la visión “cortoplacista” con que suele abordarse esta cuestión, limitada a la reducción de las escandalosas cifras de desempleo juvenil<sup>14</sup>. Ello requeriría una revisión no sólo del contrato para la formación, sino también un mayor impulso del contrato en prácticas, que abre la puerta a los titulados al mercado laboral<sup>15</sup>. Y la reforma de estos contratos debe correr necesariamente en paralelo con el control de las vías precarias y/o ilegales que se utilizan habitualmente para la contratación de jóvenes: becas, prácticas o contratos temporales baratos, que no dejan de constituir una *competencia desleal*<sup>16</sup> a estas modalidades formativas y terminan por lastrar su eficacia práctica<sup>17</sup>.

Entrando ya en las modificaciones realizadas en el contrato para la formación, éstas se han llevado a cabo en dos tiempos: el RD-Ley 3/2012 y la Ley 3/2012 se ocupan principalmente de los aspectos laborales del contrato, mientras que el Real Decreto 1529/2012 desarrolla el contenido formativo del mismo. No obstante, y como una evidencia más de los incesantes cambios a que está sometido este contra-

---

<sup>14</sup> Ya terminado este trabajo, el RD-Ley 4/2013 ha introducido nuevas medidas para tratar de mejorar la empleabilidad de los jóvenes menores de 30 años, entre ellas reducciones en las cuotas de SS para emprendedores, contratos a tiempo parcial con vinculación formativa o un nuevo contrato temporal de empleo joven.

<sup>15</sup> En este punto, el RD-Ley 4/2013 elimina la exigencia de finalización de los estudios en los cinco años anteriores a la contratación cuando se trate de menores de 30 años.

<sup>16</sup> Vid. ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. “Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje”, Relaciones Laborales, núm. 23, 2012.

<sup>17</sup> A este respecto, por ejemplo, debe recordarse que el RD 1543/2011 regula las prácticas *no laborales* en empresas para jóvenes con titulación o certificado de profesionalidad, figura llamada a solaparse con el contrato laboral en prácticas pero con la que no se establece ninguna delimitación clara. Y el RD-Ley 4/2013 parece asumir que estas prácticas constituyen un *iter* previo, no sustitutivo, del contrato en prácticas cuando establece una reducción en las cuotas de SS para los empresarios que contraten bajo esta modalidad a un joven que estuviera realizando prácticas *no laborales* en esa empresa.

to, el RD-Ley 4/2013 ha vuelto a retocar la regulación del contrato para la formación, permitiendo la celebración, hasta ahora prohibida, de contratos de puesta a disposición entre una empresa usuaria y una empresa de trabajo temporal que tengan por objeto la contratación de un trabajador en formación.

Ante la imposibilidad de realizar un análisis exhaustivo, nos centraremos en las cuestiones más relevantes:

## II.1. Aspectos laborales del contrato para la formación

### II.1.1. Ampliación de la edad máxima para la formalización del contrato

El art. 11.1 a) ET establece que este contrato podrá concertarse con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25, pero la DT 9ª Ley 3/2012 amplía esta franja incluyendo a los menores de 30 años hasta que “la tasa de desempleo de nuestro país se sitúe por debajo del 15%”<sup>18</sup>. La elevación de la edad de celebración del contrato ya se había llevado a cabo por el RD-Ley 10/2011, si bien limitada temporalmente hasta el 31 de diciembre de 2013. Al vincular la ampliación del abanico de edad a un factor de evolución incierta y, a priori, poco favorable como el desempleo, se otorga estabilidad temporal a lo que en principio no pasaba de ser una situación excepcional, “normalizando” en definitiva su aplicación. Por lo demás, la elevación progresiva de la edad en esta modalidad contractual- recordemos que en algunos momentos la edad máxima ha llegado a ser de 21 años – siempre se ha asociado a razones de política de empleo y a una correlativa devaluación de la finalidad formativa del contrato. En este caso, se ha dicho que la fijación de una edad superior busca favorecer la reinserción en el mercado de trabajo de una generación de jóvenes sin cualificación que perdieron su empleo, sobre todo en algunos sectores como el de la construcción, con el comienzo de la crisis. Sin embargo, si se tiene en cuenta que el límite máximo de edad juega en el momento de suscripción del contrato<sup>19</sup>—no durante su vigencia— y que se permite expresamente el encadenamiento de varios contratos de este tipo, podemos encontrarnos con “aprendices” de 33 años en condiciones laborales precarias, lo que resulta igualmente cuestionable. A este respecto, se ha planteado en la jurisprudencia la posibilidad de que el convenio colectivo “mejore” esta previsión, rebajando el límite legal de edad máxima<sup>20</sup>. No hay, no obstante, consenso acerca de la admisibilidad de estas cláusulas convencionales, entendiéndose por el contrario algunas resoluciones que si la elevación de la edad tiene por objetivo facilitar la inserción laboral de algunos colectivos, la limitación del convenio no

<sup>18</sup> Se han mantenido, además, otras excepciones sobre el límite máximo de edad, como la que se refiere a los trabajadores con discapacidad, y se ha incluido alguna otra, como la relativa a los colectivos en situación de exclusión social contratados por empresas de inserción.

<sup>19</sup> STSJ Castilla-León, Valladolid 4 septiembre 2001 (rec. 1589/2001).

<sup>20</sup> STSJ Catilla-La Mancha 17 enero 2006 (rec. 1760/2005).

constituye en modo alguno una mejora, ya que perjudica abiertamente a dichos colectivos<sup>21</sup>. Y, en este punto, la Ley 3/2012 guarda silencio sobre la disponibilidad por el convenio colectivo del límite máximo de edad.

### II.1.2. Duración máxima del contrato

Tanto el RD-Ley 3/2012 como la Ley 3/2012 establecen que este contrato tendrá una duración mínima de un año y máxima de tres. Con anterioridad, la duración máxima se establecía en dos años, con la posible ampliación por doce meses más prevista en el convenio colectivo en función de las necesidades de la empresa y del proceso formativo del trabajador. Tras la reforma, se pueden fijar a través del convenio duraciones distintas sin superar el límite máximo y con una duración mínima de seis meses, pero atendiendo ya exclusivamente a las necesidades organizativas o productivas de las empresas. De esta forma, se amplía la duración del contrato, que a partir de ahora podrá ser directamente de tres años sin condicionarse a la negociación colectiva. Y se introduce una mayor flexibilidad en el régimen de duración, si bien como se ha señalado, ello puede repercutir negativamente en la formación del trabajador ya que, en todo caso, la modificación del régimen legal por el convenio colectivo se realiza únicamente sobre la base del interés empresarial<sup>22</sup>.

### II.1.3. Posibilidad de encadenar nuevos contratos para la formación

Antes de la reforma, el art. 11.2.c) ET prohibía que, expirada la duración del contrato para la formación, el trabajador pudiera ser contratado bajo esa misma modalidad por la misma o distinta empresa. Se aplicaba, pues, como una regla imperativa de carácter absoluto, que limitaba la contratación posterior con independencia de la actividad que constituyera el objeto del contrato. Tras la Ley 3/2012, se permite sin embargo la suscripción de contratos posteriores cuando “la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional”<sup>23</sup>. Se mejora, con ello, la redacción inicial dada por el RD-Ley 3/2012 a esta previsión, que al hablar de “actividad laboral u ocupación” resultaba considerablemente más ambigua y podía abrir la puerta a una utilización abusiva de este contrato.

De existir, pese a ello, dudas razonables sobre lo que constituya una cualificación profesional distinta, podrá tomarse como referencia la certificación que el empresa-

<sup>21</sup> STSJ Andalucía Granada, 4 marzo 1997 (rec. 2146/1996).

<sup>22</sup> Vid. RAMOS MORAGUES, F. “Reforma del contrato para la formación y el aprendizaje”, en La reforma laboral 2012. Nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo, Jurado Segovia, A.-Thibault Aranda, J. (coord.), La Ley Actualidad, Madrid, 2012, p. 110.

<sup>23</sup> En esta línea flexibilizadora, el RD-Ley 4/2013 también elimina la prohibición de concertar contratos en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa. Es criticable, sin embargo, que se abra la puerta a este tipo de prácticas que prolongan la precariedad laboral.

rio puede solicitar al Servicio Público de Empleo antes de la celebración del contrato, en la que habrán de constar “el tiempo que la persona trabajadora ha estado contratada bajo la modalidad del contrato para la formación y el aprendizaje con anterioridad a la contratación que pretende realizar y la *actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato*”<sup>24</sup>.

Y el incumplimiento del límite legal, esto es, la suscripción de varios contratos para la formación sin que exista una cualificación profesional distinta para cada uno de ellos, deberá entenderse como un supuesto de contratación fraudulenta que activa la presunción de indefinición del contrato. En todo caso, ha de tenerse en cuenta que con la nueva redacción dada por el RD 1529/2012, el empresario queda exonerado de responsabilidad en esta materia cuando, habiendo solicitado certificación al Servicio Público de empleo sobre contrataciones anteriores, éste no hubiera respondido en el plazo de 10 días, salvo “que la empresa hubiera tenido conocimiento, por el trabajador o por otras vías de información suficiente, de que dicha celebración pudiera incurrir en el mencionado incumplimiento”<sup>25</sup>.

## II.2. Aspectos formativos del contrato.

La Ley 3/2012 parece querer enfatizar la vertiente formativa de este contrato, su propia ubicación en el apartado dedicado a la formación profesional así parece indicarlo, pero, como ya hemos visto, algunos de los cambios introducidos en los aspectos laborales del contrato apuntan en la dirección contraria; e incluso, las modificaciones previstas en la ley que repercuten directamente en aspectos formativos- la ampliación del tiempo máximo de trabajo efectivo<sup>26</sup> o la posibilidad de que la formación se imparta en la propia empresa- han sido acogidas con reticencia por la doctrina, intuyendo que la flexibilización del régimen jurídico del contrato podría traducirse en una devaluación de su contenido formativo. El desarrollo reglamentario del contrato recogido en el RD 1529/2012 parece desmentir, sin embargo, esta impresión. El Decreto aborda los aspectos laborales del contrato sin apenas modificaciones a lo ya dispuesto en su momento por la Ley 3/2012, para centrarse con mayor amplitud en las cuestiones formativas, a las que dedica un extenso capítulo.

La formalización de un contrato de estas características requiere, en primer lugar, que la empresa verifique que el trabajo a realizar por el aprendiz está relacionado con una actividad formativa que se corresponde con un título de formación profesional de grado medio o superior o con un certificado de profesionalidad. En este punto, la

<sup>24</sup> Art. 15 RD 1529/2012.

<sup>25</sup> El conocimiento posterior sobre la existencia de contratos anteriores podría llegar a ser causa de resolución del contrato si se aprecia que ha habido una ocultación maliciosa de esta información por el trabajador.

<sup>26</sup> Antes de la Ley 3/2012, el art. 11 ET establecía que el tiempo máximo de trabajo efectivo sería del 75% de la jornada durante todo el contrato; tras la reforma, se mantiene el 75% máximo para el primer año, pero se amplía al 85% para los dos años siguientes, con la correlativa disminución de los tiempos dedicados a la formación.

norma permite que entre las actividades formativas se incluya formación no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales si las necesidades de la empresa o del propio trabajador así lo requieren, pero en ese caso la empresa debería contar con una autorización previa del Servicio Público de Empleo.

El Decreto insiste especialmente, además, en la necesaria imbricación entre la prestación laboral que se realiza y la actividad formativa. El trabajo en la empresa no proporciona al aprendiz, por sí mismo, un título o acreditación profesional pero sí le aporta la experiencia profesional necesaria para complementar los estudios teóricos conducentes a la obtención de un título o, en su defecto, sienta las bases para solicitar y poder obtener la correspondiente acreditación de una competencia profesional. Es fundamental, pues, que la actividad laboral se vincule directamente con la formación teórica que se recibe y, en ese sentido, el Decreto concede especial importancia al acuerdo para la actividad formativa que se suscribe simultáneamente por la empresa, el centro encargado de proporcionar la formación y el trabajador, y que deberá anejarse al contrato de trabajo. En dicho acuerdo deben consignarse con detalle todos los extremos que van a regir la relación entre las partes, empezando por la identificación de las personas que ejercerán la tutoría en la empresa y en el centro formativo. Se indicará el título de formación profesional o acreditación objeto del contrato, la modalidad de impartición de la formación, el contenido del programa formativo, el calendario en el que se va a desarrollar la prestación laboral en combinación con la actividad formativa e incluso los criterios para conciliar las vacaciones en la empresa con los períodos no lectivos del centro de formación. En principio, estas exigencias garantizan que, pese a la flexibilidad que se concede ahora para desarrollar los períodos de formación durante la vigencia del contrato<sup>27</sup>, ésta se impartirá efectivamente y se respetarán las necesidades lectivas que pueda tener el trabajador. Y, de igual manera, aunque la Ley 3/2012 permite expresamente que la formación se imparta por la propia empresa, ésta deberá contar con las instalaciones y personal adecuados y estar autorizada y acreditada para ofrecer dichos servicios formativos.

En suma, el régimen jurídico resultante para este contrato es complejo y, en algunos puntos, incongruente. Es loable el esfuerzo palpable por potenciar la formación de estos trabajadores y crear un nexo sólido entre la prestación laboral y los contenidos formativos teóricos. El éxito de esta regulación depende sin embargo, en buena parte, de elementos ajenos al ámbito laboral, empezando por el sistema de formación profesional, los centros educativos que imparten la formación, los títulos que se ofertan, la calidad y adecuación de los programas... Y, si efectivamente, está previsto llevar a cabo un control riguroso del cumplimiento de los requisitos legales<sup>28</sup>, nos

---

<sup>27</sup> Con la Ley 3/2012 desapareció la exigencia contenida en el art. 11 ET que obligaba a iniciar las actividades formativas en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde el momento de celebración del contrato.

<sup>28</sup> La reforma ha eliminado la presunción de indefinición cuando se incumplen las obligaciones formativas de este contrato, aunque posiblemente pueden reconducirse estos incumplimientos a la presunción general de fraude de ley que recoge el art. 14 RD 1529/2012.

encontramos ante un contrato con un alto nivel de exigencia para la empresa que, paradójicamente, desincentivaría su utilización como instrumento de política de empleo, existiendo alternativas más baratas y más fáciles de implementar. Su principal atractivo puede radicar, entonces, en la formación de trabajadores que se vinculen de forma estable en el futuro a la empresa<sup>29</sup> pero este modelo, de prosperar, tardaría varios años en dar sus frutos y precisaría, seguramente, de un contexto económico más favorable para su desarrollo.

### III. Fórmulas para el trabajo flexible: contrato a tiempo parcial y contrato de trabajo a distancia

Las reformas en materia de contratación se completan con las modificaciones que se realizan en el régimen jurídico de dos contratos ya existentes, el contrato de trabajo a tiempo parcial y el contrato a domicilio.

Es una realidad que el trabajo a tiempo parcial no tiene todavía en España el predicamento de que goza en otros países de nuestro entorno<sup>30</sup>. Aunque seguramente las razones son diversas e influyen factores culturales y sociales, por ejemplo la tendencia más arraigada a compatibilizar estudios y trabajo en los jóvenes en Europa, el escaso entusiasmo que suscita este contrato ha llevado al legislador a introducir, en los últimos años, sucesivos cambios en su regulación, buscando una fórmula que incremente su atractivo para la empresa<sup>31</sup>. En esta línea, la Ley 3/2012 abre la posibilidad, hasta ahora vedada, de realización de horas extraordinarias en el marco de este contrato<sup>32</sup>. Como es sabido, los trabajadores a tiempo parcial pueden realizar horas complementarias pero, hasta la reforma laboral de este año, tenían prohibida la realización de horas extraordinarias, salvo las debidas a causas de fuerza mayor. Con ello se introduce un elemento de flexibilidad en el régimen de este contrato, dado que la realización de las horas complementarias está sometida a límites más estrictos que los que rigen para las horas extras. Así, las horas complementarias deben de ser objeto de un pacto previo y por escrito entre trabajador y empresario –que puede revisarse por razones familiares o formativas con posterioridad- y no pueden sobrepasar el 15% de las horas ordinarias contratadas (a través de la negociación colectiva podría elevarse este límite hasta el 60%). Sin embargo, las horas

<sup>29</sup> Con razón señala ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. “Nuevos derechos de formación...”, cit. ,la conveniencia de referenciar en las estadísticas el número de trabajadores con contrato de formación que, tras la finalización del mismo, continúan prestando servicios para la misma empresa.

<sup>30</sup> La media del trabajo a tiempo parcial en Europa es del 19%; en algunos países como Alemania o Reino Unido supera el 25%, mientras que en España no llega al 14% (Fuente: Eurostat).

<sup>31</sup> En realidad, pese a este aparente interés del legislador por el trabajo a tiempo parcial, se percibe en otras ocasiones una cierta desconsideración hacia esta forma de trabajo y así ocurre por ejemplo con la regulación del contrato de emprendedores, que no contempla, curiosamente, su suscripción a tiempo parcial.

<sup>32</sup> La norma mejora, además, en este punto la protección social de los trabajadores a tiempo parcial al establecer que la remuneración de estas horas extraordinarias se tomará en cuenta para la determinación de las bases de cotización tanto por contingencias comunes como profesionales.

extras, aun siendo en principio igualmente de prestación voluntaria, pueden regularse en convenio colectivo, imponiéndose a la voluntad individual del trabajador. Y si bien se establece por el art. 35 ET un límite de 80 horas extras anuales para los contratos a tiempo completo, pueden realizarse horas extras que, compensadas con descanso en los cuatro meses siguientes, no computen a efectos de este límite.

En consecuencia, la nueva regulación que permite a los trabajadores a tiempo parcial realizar horas extras además de las complementarias<sup>33</sup>, cuyo régimen no varía, proporciona a la empresa un instrumento que permitirá adaptar la jornada de estos contratos a las necesidades y circunstancias cambiantes del tráfico. Si, como señala la Exposición de Motivos de la Ley 3/2012, con ello se pretende reforzar el contrato a tiempo parcial como un instrumento de “redistribución del trabajo” ésta puede ser la dirección adecuada; pero debe tenerse en cuenta que muchos de los trabajadores que acceden hoy día a estos contratos lo hacen empujados por la necesidad de conciliar sus obligaciones profesionales con estudios o cargas familiares. Sería conveniente evaluar el impacto que para estos colectivos supone esta mayor flexibilidad y la posibilidad de establecer a través de la negociación colectiva cautelas que salvaguarden estas situaciones<sup>34</sup>.

Por otra parte, el RD-Ley 4/2013 incentiva la contratación a tiempo parcial con *vinculación formativa* de jóvenes de 30 años. Se contempla, así, una reducción significativa de las cuotas empresariales a la SS<sup>35</sup> para los contratos a tiempo parcial<sup>36</sup> suscritos con jóvenes desempleados y sin experiencia laboral en el sector que compatibilicen el empleo con la formación, o acrediten haber cursado ésta en los seis meses anteriores a la celebración del contrato. La novedad es que la formación no debe guardar necesariamente relación con el puesto de trabajo, lo que nos situaría en el ámbito del contrato para la formación, sino que se admite cualquier formación oficial acreditable o promovida por los Servicios Públicos de Empleo así como “formación en idiomas, tecnologías de la información y comunicación con una duración mínima de 90 horas en cómputo anual”. Y para evitar el “efecto sustitución”, los incentivos se vinculan no sólo a la duración del contrato a tiempo parcial, sino también al mantenimiento del nivel de empleo alcanzado con el contrato durante toda la vigencia de éste, excluyendo despidos procedentes y extinciones no vinculadas directamente a la voluntad del empresario.

En lo que se refiere al contrato de trabajo a distancia, la reforma laboral ha dado una nueva orientación al art. 13 ET, que regulaba el tradicional trabajo a domicilio.

---

<sup>33</sup> El único límite establecido por la ley es que “la suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial” (art. 12.4 ET).

<sup>34</sup> En esta línea, vid. GARCÍA RUBIO, M<sup>a</sup>A. “Nuevas perspectivas sobre fórmulas flexibles de trabajo: trabajo a tiempo parcial y trabajo a distancia”, en *La reforma laboral 2012. Nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*, Jurado Segovia, A.-Thibault Aranda, J. (coord.), La Ley Actualidad, Madrid, 2012, p. 167.

<sup>35</sup> 100% en el caso de que el contrato se suscriba en empresas con plantilla inferior a 250 personas o 75% para contratos en empresas con plantilla superior.

<sup>36</sup> La jornada pactada no podrá ser superior al 50 por 100 de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.

Con el auge de las nuevas tecnologías y la aparición del teletrabajo, estas nuevas formas de trabajo encontraron un encaje, algo forzado, en las disposiciones del trabajo a domicilio, que se había venido aplicando a aquellos trabajadores manuales (sastres, costureras, fabricantes de juguetes...) que realizaban su actividad en el domicilio, fuera de la supervisión del empresario. Tras las modificaciones de la Ley 3/2012 se pretende dar una ubicación clara, aunque no se mencione expresamente, al teletrabajo en este precepto y para ello se han regulado algunos de los aspectos más característicos de este contrato, tomando como referencia las previsiones comunitarias en la materia, en concreto el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 16 de junio de 2002.

El nuevo art. 13 ET define, así, el trabajo a distancia como aquél que se realiza de manera *preponderante* en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste. El régimen jurídico particular de estos contratos resulta, por tanto, en principio de aplicación sólo para aquellas prestaciones en las cuales la mayor parte de la jornada transcurre fuera del centro de trabajo (quedarían excluidas, por ejemplo, las iniciativas de teletrabajo que a través de la negociación colectiva se han implantado en algunas empresas y permiten al trabajador “teletrabajar” uno o dos días a la semana). En todo caso, la adscripción a este régimen, tanto si es inicial como sobrevenida, debe plasmarse siempre por escrito y se presume voluntaria. En este sentido, se echa en falta una referencia más específica a la voluntariedad en estas formas de trabajo, si bien a este respecto resulta plenamente aplicable la STS 11 abril 2005, que determina la imposibilidad de llevar a cabo vía art. 41 ET cambios en la prestación de servicios que obliguen al trabajador a realizar parte de ésta en su domicilio, un espacio perteneciente a la vida privada cuya afectación requiere necesariamente el concurso de la voluntad del interesado.

Se reconoce, por otra parte, la igualdad de derechos de estos trabajadores con respecto a los de régimen común, en particular en lo que se refiere a cuestiones retributivas. Y se les reconoce, también, el ejercicio de derechos de representación colectiva, para lo cual deberán estar adscritos a uno de los centros de trabajo de la empresa.

Se hace, finalmente, una mención a la aplicación de las normas de prevención de riesgos laborales pero, una vez más, hubiera sido deseable una mayor concreción, al menos para delimitar los aspectos más controvertidos que se plantean en la práctica, por ejemplo, cómo se va a controlar la prestación de trabajo y la posible vulneración de la intimidad del trabajador en el acceso a su domicilio para la instalación de equipos, labores de mantenimiento...

#### **IV. Otras medidas para el fomento de la contratación indefinida: la reactivación del art. 15.5 ET**

Finalmente, cabe hacer una breve referencia a la decisión del legislador de adelantar al 1 de enero de 2013 el fin de la suspensión de vigencia del art. 15.5 ET que

estaba prevista, según lo dispuesto por el Decreto-Ley 10/2011, para diciembre de ese año. Con ello se recupera una regla que limita, como se sabe, el encadenamiento de contratos temporales a partir de un determinado momento, con independencia de la adecuación causal de los mismos<sup>37</sup>. En su día, causó cierta sorpresa la suspensión, realizada con urgencia durante el mes de agosto, de esta previsión destinada a contener la imparable escalada de la contratación temporal. Con su rehabilitación, el legislador parece fortalecer su apuesta por la contratación estable, pero si bien éste parece ser uno de los hilos conductores de la reforma, algunos puntos de la misma, a los que ya se ha hecho referencia, resultan claramente incongruentes con ello. De esta forma, se ha renunciado a realizar cambios estructurales que podrían efectivamente impulsar la contratación indefinida – reduciendo las modalidades de contratación temporal, incrementando la cuantía casi simbólica de las indemnizaciones por fin de contrato, controlando la causalidad- y, sin embargo, aunque formalmente se potencia el trabajo estable, la regulación del nuevo contrato de emprendedores o del contrato para la formación terminan desmintiendo este planteamiento. Algo parecido ocurre con la recuperación del art. 15.5 ET que, en principio, supondrá una restricción para la contratación temporal, pero al no corregirse algunas de las deficiencias que presentaba –por ejemplo la posibilidad de que el empresario encadene contratos temporales con diferentes trabajadores para un mismo puesto sin ningún límite– su eficacia de cara al objetivo que persigue puede mermarse significativamente.

Por lo demás, la recuperación de vigencia puede plantear algunos problemas de derecho transitorio que la norma atenúa, al establecer expresamente que se excluye para el cómputo del encadenamiento “el período transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, haya existido o no prestación de servicios por el trabajador entre dichas fechas, computándose en todo caso los períodos de servicios transcurridos respectivamente, con anterioridad o posterioridad a las mismas”.

### **V. Fomento del empleo joven en el RD-Ley 4/2013**

Un año después del RD-Ley 3/2012 que pone en marcha la reforma laboral, el legislador nos sorprende con un nuevo paquete de medidas destinadas a mejorar la empleabilidad de los jóvenes. De algún modo, estos estímulos suponen un reconocimiento de la insuficiencia de las reformas acometidas con anterioridad, al menos en lo que a la reducción de las tasas de desempleo juvenil se refiere. Las disposiciones del RD-Ley 4/2013 se dirigen, por un lado, a incentivar el emprendimiento y el autoempleo estableciendo importantes reducciones en las cuotas del Régimen de Autónomos para los menores de 30 años, permitiendo compatibilizar la percepción de la

---

<sup>37</sup> Para un estudio en profundidad de los problemas interpretativos y aplicativos que plantea el art. 15.5 ET, vid. MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A. “A vueltas con el encadenamiento de los contratos temporales”, *Aranzadi Social*, núm. 18, 2007.

prestación por desempleo con el trabajo por cuenta propia y ampliando las posibilidades de capitalización de la prestación por desempleo. Por otra parte, se estimula la contratación de jóvenes por cuenta ajena y así, como ya hemos señalado, se introducen bonificaciones en las cuotas de SS para contratos a tiempo parcial combinados con formación y se retocan algunos aspectos del contrato para la formación y el contrato en prácticas con la intención de flexibilizar su régimen y favorecer la contratación por esta vía. La novedad más significativa, sin embargo, es un contrato de primer empleo joven, un contrato temporal dirigido a jóvenes desempleados y sin experiencia laboral menores de 30 años. Resultan de aplicación a este contrato las previsiones que el art. 15.1.b) ET contiene para el contrato eventual por circunstancias de la producción con algunas particularidades: la causa del contrato es la adquisición de una primera experiencia profesional, su duración mínima de tres meses y máxima de seis, ampliable por convenio colectivo hasta los doce meses. El contrato puede suscribirse a jornada completa o a tiempo parcial (como mínimo con un 75% de la jornada correspondiente a un trabajador comparable a tiempo completo) y las empresas pueden obtener bonificaciones en las cuotas a la SS con la transformación en indefinidos de estos contratos. Nos encontramos, pues, ante un contrato de fomento de empleo dirigido, eso sí, a un colectivo muy específico y con cautelas a priori suficientes para evitar su utilización indiscriminada pero que, en definitiva, no es sino una concesión explícita a la necesidad de priorizar, en las circunstancias actuales, la creación de empleo aun a costa de sacrificar la estabilidad y calidad del mismo.

### **Bibliografía**

- AGUILERA IZQUIERDO, R. “El nuevo contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores”, en *La reforma laboral 2012. Nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*, Jurado Segovia, A.-Thibault Aranda, J. (coord.), La Ley Actualidad, Madrid, 2012, pp. 121-151.
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. “Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje”, *Relaciones Laborales*, núm. 23, 2012, pp. 49-84.
- GARCÍA BLASCO, J. “Crisis económica, reforma laboral y reordenación del contrato de trabajo: entre el fomento de la contratación indefinida y la preocupación por el empleo”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 100, 2012, pp. 83-102.
- GARCÍA RUBIO, M<sup>a</sup>. A. “Nuevas perspectivas sobre fórmulas flexibles de trabajo: trabajo a tiempo parcial y trabajo a distancia”, en *La reforma laboral 2012. Nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*, Jurado Segovia, A.-Thibault Aranda, J. (coord.), La Ley Actualidad, Madrid, 2012, pp. 155-207.
- GÓMEZ ABELLEIRA, F. J. “Medidas para favorecer el empleo estable: el contrato de apoyo a los emprendedores y la recuperación de la conversión en indefi-

- nido por reiteración de contratos temporales”, en *Reforma Laboral 2012*, García-Perrote Escartín, I.-Mercader Uguina, J. (dir.), Lex Nova, Valladolid, 2012, pp. 51-76.
- MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A. “A vueltas con el encadenamiento de los contratos temporales”, *Aranzadi Social*, núm. 18, 2007, BIB 2007/2512, [www.westlaw.es](http://www.westlaw.es)
- MIRANDA BOTO, J. M. “La configuración definitiva del contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores”, *Actualidad Laboral*, núm. 19, 2012, pp. 1939-1945.
- RAMOS MORAGUES, F. “Reforma del contrato para la formación y el aprendizaje”, en *La reforma laboral 2012. Nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*, Jurado Segovia, A.-Thibault Aranda, J. (coord.), La Ley Actualidad, Madrid, 2012, pp. 97-117.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M. “Contrato de aprendizaje y formación dual. El Real Decreto 1529/2012”, *Relaciones Laborales*, núm. 23, 2012. <http://relacioneslaborales.laley.es>
- ROQUETA BUJ, R. “Modalidades de contratación: el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores”, *Relaciones Laborales*, núm. 23, 2012, pp. 27-48.