

Por:
Francisco A. González Díaz *

LA REFORMA LABORAL “DE LOS JÓVENES” EN ESPAÑA. ESPECIAL REFERENCIA A LA LEY 11/2013 Y EL RD-LEY 16/2013

Resumen

El alto índice de desempleo juvenil en España, sobrepasando en exceso la media de los países de la Unión Europea, ha obligado a desarrollar una serie de iniciativas que fueron plasmadas en el documento Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven. Este artículo pretende acercarnos a aquellas medidas con un componente jurídico-laboral, con especial referencia a la Ley 11/2013 que articula una serie de medidas, a través de estímulos a la contratación, cuyo primer resultado debe conducir a la reducción de la tasa de desempleo juvenil. Esto nos obliga a hacer referencia a nuevas modalidades contractuales, reformas de las normas establecidas o incentivos en la contratación, vinculadas a acciones formativas.

Palabras clave: jóvenes, contrato de trabajo, formación, incentivos.

Abstract

The high rate of youth unemployment in Spain, surpassing the average of the countries of the European Union, has forced a series of initiatives that were introduced in the document Entrepreneurship and Youth Employment Strategy. This article aims to approach those measures with a legal-labor component, with particular reference to Law 11/2013. This law articulates a series of measures through incentives to hiring, and its first result should lead to the reduction of youth unemployment. Therefore we need to make reference to new contractual arrangements, to the reforms of the current rules or to the recruitment incentives, which are linked to training activities.

Key words: youth, employment contract, training, incentives.

Sumario

1. EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA. 1.1 Contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos. 1.1.1 Sujetos del contrato: empresarios. 1.1.2 Sujetos del contrato: trabajadores. 1.1.3 Características del contrato. 1.1.4 Obligaciones de las empresas. 1.1.5 Características del incentivo. 1.2. Contrato indefinido “Generaciones”. 1.2.1 Sujetos del contrato: empresarios. 1.2.2 Sujetos del contrato: trabajadores. 1.2.3 Caracte-

* Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia.
Email: francisco@um.es.

rísticas del contrato incentivado. 1.2.4 Características del incentivo. 1.2.5 Obligaciones del joven trabajador por cuenta propia. 2. EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN COYUNTURAL DE JÓVENES. 2.1. El contrato de primer empleo joven: causa del contrato. 2.2. Sujetos del contrato: empresario. 2.3. Sujetos del contrato: trabajadores. 2.4. Características del contrato primer empleo joven. 2.5. Incentivos vinculados al contrato de primer empleo joven. 3. EL FOMENTO DE LA FORMACIÓN COMO VEHÍCULO DE INSERCIÓN LABORAL. 3.1. Incentivos a la contratación parcial con vinculación formativa 3.1.1 Sujetos del contrato parcial con vinculación formativa: el empresario o trabajador autónomo. 3.1.2 Sujetos del contrato parcial con vinculación formativa: el trabajador. 3.1.3 Formación versus inserción laboral. La verdadera cara del contrato parcial con vinculación formativa. 3.1.4 Características del contrato a tiempo parcial con vinculación formativa. 3.1.5 Características del incentivo. 3.2 Incentivos a los contratos en prácticas. 3.2.1 Sujetos del contrato incentivado y supresión del marco temporal referido a la terminación de los correspondientes estudios. 3.2.2. Incentivos derivados de la formalización del contrato en prácticas. 3.2.3. Otras consideraciones. 3.3 Autorización a las ett a la celebración de contratos formativos: para la formación y el aprendizaje y en prácticas. 3.3.1 El fin de la prohibición a la formalización de contratos para la formación y el aprendizaje por ETT y contratos en prácticas. 3.3.2 Obligaciones de la ETT relacionadas con la formación del contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje. 3.3.3 Obligación de la empresa usuaria relacionada con la formación en los contratos de trabajo para la formación y el aprendizaje. 3.3.4 Indemnización por finalización del contrato. 3.3.5 Incentivos a la conversión de contratos de formación y aprendizaje en indefinidos. 4. EL FOMENTO DE LA INCORPORACIÓN DE JÓVENES A ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL. 4.1 Incentivos aplicables a las cooperativas o sociedades laborales. 4.2 Incentivos aplicables a las empresas de inserción. 5. CONCLUSIONES. 6. BIBLIOGRAFÍA.

Los datos del empleo juvenil muestran la difícil coyuntura de un sector de la población en lo referente a su acceso al empleo. Y, analizando los datos con cierta retrospectiva, cabe plantearse cómo puede ser el futuro para este colectivo y qué fórmulas pueden ser las más adecuadas para solucionar estos datos negativos de empleabilidad. Sobre todo teniendo presente que los jóvenes de hoy representan la generación a la que más recursos educativos se ha destinado y, por tanto, muchos de ellos son acreedores de aspiraciones que no ven reflejadas en las oportunidades que se les brinda desde el mundo laboral.

Lo anterior ha llevado a un movimiento, por parte de los agentes sociales, encaminado a intentar solucionar los niveles de desempleo juvenil,¹ si bien el poder ejecutivo en los dos últimos años ha puesto un especial énfasis en políticas dirigidas a reducir el desempleo juvenil mediante la inserción laboral por cuenta ajena o a través del autoempleo y, en este sentido, el fomento de la creación de empresas (emprendimiento).

A través de este estudio se pretende realizar un análisis de esas herramientas dirigidas a crear un mercado de trabajo que acepte a los jóvenes en un contexto

1 Vide Luján Alcaraz, José (2013). “Políticas públicas frente al desempleo”. En VV. AA. *Las reformas del derecho del trabajo en el contexto de la crisis económica. La reforma laboral de 2012*. Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 1159 y ss.

donde las tasas de empleo juvenil nunca han destacado por ofrecer unos datos aceptables y, actualmente se ve agravado por la situación de crisis económica que padecemos desde hace varios años. Así, las medidas estructurales y coyunturales se desprenden de la política actual contra el desempleo juvenil que pretende “mejorar la empleabilidad de los jóvenes, aumentar la calidad y estabilidad del empleo, promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral y fomentar el espíritu emprendedor”.²

Del conjunto de medidas aludidas en el párrafo anterior y con el objetivo de valorar la tendencia en la lucha contra el desempleo juvenil a lo largo del trabajo nos referiremos, expresamente, al contrato de apoyo al emprendedor, a las variaciones y/o novedades en materia de contratación, con una especial parada en el contrato de primer empleo joven y, por último, al apoyo recibido por los emprendedores a través de diversas medidas, fundamentalmente, de índole subvencionadora. No obstante, parece adecuado dedicarle, como introducción, un apartado a la estrategia de emprendimiento y empleo joven que, en definitiva, es la impulsora de la actual política reguladora.

La Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, en adelante, Estrategia, nace con el objetivo primordial de reducir el desempleo juvenil. En su elaboración han participado los interlocutores sociales, si bien esto no significa admitir que se encuentren de acuerdo con el resultado final. Lo cierto es que se parten de unos datos llamativos al registrarse en España una tasa de desempleo, para los jóvenes menores de 25 años, durante el tercer trimestre de 2012 del 54,1%, agravada con los datos que disponemos del segundo trimestre de 2013 (56,1%), sobre todo en la comparación con la tasa de la UE-27 que se sitúa en el 23%.

A estos datos debe añadirse una situación del empleo juvenil en España que, con independencia de la crisis, ha estado caracterizado, entre otros factores, por una elevada tasa de abandono escolar, una alta temporalidad en la contratación de este colectivo, una vinculación a la contratación forzada a tiempo parcial o una especial dificultad de acceso de los grupos en riesgos de exclusión social. Esto justifica que la estrategia adopte unos objetivos – marcadamente – optimistas que pueden sintetizarse en cuatro:

- (i) Contribuir a mejorar la empleabilidad de los jóvenes y facilitarles el acceso al mercado laboral, orientado a la colaboración tanto en la búsqueda de empleo como en la promoción de la carrera profesional de los jóvenes.
- (ii) Aumentar la calidad y la estabilidad del empleo, con objeto de encontrar medidas que permitan a los jóvenes cambiar su situación laboral, bien

2 Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016.

al estar subempleados, bien al estar bajo una modalidad contractual no deseada.

- (iii) Promover la igualdad de oportunidades, con especial atención a los trabajadores jóvenes en riesgos de exclusión social.
- (iv) Fomentar el espíritu emprendedor, partiendo del refuerzo educacional y llegando a la incentivación de iniciativas emprendedoras.

Para la consecución de estos objetivos se plantean medidas “de alto impacto a corto plazo” y medidas “con impacto a medio y largo plazo”. Concretamente, serán objeto de este trabajo el análisis de algunas medidas de alto impacto y que, en su mayor parte se encuentran reguladas en la Ley 11/2013. A modo de síntesis, y dependiendo del perfil del beneficiario, podemos establecer las siguientes medidas que se desarrollarán a lo largo de este trabajo:

Perfil de desempleado sin formación: Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa.

Perfil de desempleado sin experiencia: Contrato primer empleo joven e incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa.

Perfil de desempleado: contrato indefinido de un joven por microempresas y empresarios autónomos.

Perfil de desempleados cualificados: Contrato en prácticas.

En definitiva, nos encontramos, con una necesidad de intervención que se concretó en el Real Decreto Ley 4/2013, de 22 de febrero, convertido tras su convalidación parlamentaria, y tras unas leves modificaciones, en Ley 11/2013, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo (en adelante, Ley 11/2013). Esta Ley 11/2013 se presenta como la continuidad de una política en materia de empleo que —con mayor o menor acierto— no trata sino de sentar las bases de un crecimiento que permita generar empleo. Esto supone revitalizar las actuaciones sobre pymes y autónomos en cuanto agentes con una importancia decisiva en la generación de empleo si bien, durante los últimos años, han tenido que realizar su actividad laboral en un entorno regulatorio, extremadamente complejo, que ha supuesto la contracción de su actividad. Resulta necesario, pues, medidas que faciliten el aumento de la productividad y, en definitiva, de ganancias con una optimización de los recursos. Esto justifica la adopción de una serie de medidas para fomentar el emprendimiento y el trabajo por cuenta propia de los jóvenes menores de 30 años entre las que destacan la cotización inicial reducida a la Seguridad Social para los jóvenes trabajadores por cuenta propia (artículo 1), la compatibilización de la prestación por desempleo con el trabajo por cuenta propia (artículos 2 y 3), la ampliación de las posibilidades de aplicación de la capitalización de la prestación por desempleo (artículo 4), la

suspensión o reanudación del cobro de la prestación por desempleo tras realizar una actividad por cuenta propia (artículo 5) o el régimen de cotización por contingencias profesionales y cese de actividad (artículo 6).

Junto a esta actuación directa sobre pymes y autónomos, y motivado por las cifras de desempleo juvenil, justificadas por problemas estructurales de nuestro sistema de relaciones laborales, la Ley 11/2013 articula una serie de medidas, a través de estímulos a la contratación, cuyo primer resultado debe conducir a la reducción de la tasa de desempleo juvenil y a la atención a la frase “mejorar la calidad y estabilidad en el empleo. Son estas medidas o estímulos en lo que el presente estudio se centrará. Su vigencia se prolongará hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%. No obstante, los términos de la pérdida de vigencia de los contratos deberán ser concretados por disposiciones reglamentarias.³

1. EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

A través de las diferentes reformas laborales se ha apostado por la contratación indefinida. Concretamente, en la relativa a 2012, Ley 3/2012, se reguló el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores; meses después y regulado en la Ley 11/2013, nos encontramos con el contrato indefinido de un joven por microempresas y empresarios autónomos (artículo 10). Además, la Ley 11/2013, junto a esta modalidad contractual, estimula la contratación indefinida vía inventivos a la contratación de nuevos proyectos de emprendimiento joven (artículo 11).

1.1 *Contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos*

1.1.1 *Sujetos del contrato: empresarios*

Esta modalidad de contratación se crea para su utilización por microempresas y empresarios autónomos, a los que se les exige una serie de requerimientos que deben cumplir. En este sentido, la norma enumera los siguientes:

- (i) Tener, en el momento de la celebración del contrato, una plantilla igual o inferior a 9 trabajadores.

Sobre este requisito debe señalarse que el número de trabajadores fijado por el legislador no es el resultado de una decisión aleatoria o poco fundada, sino, sim-

3 Castillo Navarro, L. (2013). “Nota sobre Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo”. En *Revista Aranzadi Social* 6.

plemente, la aplicación en el derecho español de la Recomendación 2003/361/CE, de la Comisión, de 6 de mayo de 2003, sobre definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas.⁴ De este modo, y a diferencia del contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, que admite a empresas de menos de 50 trabajadores, el contrato queda limitado a empresas de reducido tamaño que, en el caso del tejido productivo español, son la mayoría.⁵

Resulta confuso que el legislador no haya seguido en su totalidad la definición de la Recomendación señalada sobre microempresa y no se haya exigido a las empresas, por la Ley 11/2013, que junto al número de trabajadores máximo, un volumen de negocios anual o un balance general anual que no supere los 2 millones de euros. La eliminación de este último requisito para acceder a la contratación bonificada se basa en evitar el establecimiento de trabas que disminuyan la posibilidad de utilización de esta modalidad contractual.

Una vez que queda establecido el número de trabajadores en 9 o menos, la Ley 11/2013 dispone que deba aplicarse sobre la plantilla de la empresa. Esto debe señalarse a efectos de no entender este número de trabajadores referido al centro de trabajo. El legislador es claro, no limita la utilización de este contrato por la naturaleza jurídica de la empresa o, como acaba de señalarse, por su volumen de negocio, pero sí por su tamaño.⁶

Por último, debe señalarse, dentro de las consideraciones sobre el número de trabajadores, que el artículo 10.1 de la Ley 11/2013 no establece ninguna regla respecto a si la modalidad o vinculación contractual de cada trabajador pueda afectar al recuento final para obtener la cifra de 9 trabajadores. Esta posibilidad de establecer una doble contabilidad en función del vínculo contractual se ha admitido en nuestro derecho, por ejemplo, a la hora de contabilizar la plantilla que determina el número de delegados de prevención elegibles.

4 Según la Recomendación 2003/361/CE, se entiende por microempresa “una empresa que ocupa a menos de 10 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supera los 2 millones de euros”.

5 Si hay coincidencia respecto a la restricción en cuanto a decisiones extintivas adoptadas en el periodo inmediatamente anterior a la contratación indefinida que se diseñó para el contrato de apoyo al emprendedor. Cfr. FERIA BASILIO, Iluminada (2013). “Nuevos incentivos a la contratación indefinida y a la incorporación de jóvenes a entidades de economía social”. En VV. AA. *La estrategia de emprendimiento y empleo joven en la Ley 11/2013: desempleo, empleo y ocupación juvenil*. Albacete: Bomarzo, p. 239.

6 La alusión al número de trabajadores es algo frecuente en el derecho laboral español para ser beneficiario de determinadas prestaciones o beneficios. Acaba de señalarse la alusión numérica contenida en el contrato de apoyo a los emprendedores y cabría referirse a innumerables ejemplos como la diferente regulación del periodo de prueba dependiendo del número de trabajadores.

La ausencia de referencia a una contabilidad del número de trabajadores dependiendo de la vinculación contractual nos lleva a mantener que el número de trabajadores que debe tener la empresa, en el momento de la contratación, sea de 9 o menos, con independencia de la modalidad contractual bajo la que presten sus servicios en la empresa.

No debe pasar desapercibido que empresarios y trabajadores autónomos podrán modificar el número de trabajadores con objeto de acoplarse a los requisitos numéricos, puesto que, como la propia norma señala, el número de trabajadores debe acreditarse en el momento de producirse la celebración del contrato. Fundamentalmente, de aquellos que se encuentran vinculados con relación laboral de duración determinada, ya que las extinciones decisiones extintivas improcedentes sí afectan al cómputo global de trabajadores. Incluso, deben obviarse el cómputo los trabajadores puestos a disposición por un ETT, puesto que aunque realicen su actividad en el marco de la empresa beneficiaria de las reducciones, es evidente que no son trabajadores de esta.

Previendo la realización de estas posibles alteraciones en la plantilla, el legislador debería haber contemplado un periodo más amplio que el estrictamente circunscrito al momento de la celebración del contrato, con objeto de “reflejar de un modo más fiel el auténtico tamaño de la misma [sic] y hacerlo más inmune a alteraciones innecesarias”.⁷

- (ii) No haber tenido vínculo laboral anterior con el trabajador.

El segundo requisito, establecido por el artículo 10 de la Ley 11/2013, para la celebración de un contrato indefinido de un joven por microempresas y trabajadores autónomos, queda referido a la inexistencia de vínculo laboral con el trabajador. De esta manera, se produce una limitación en la utilización de esta modalidad contractual al ser necesario que se refiera a la primera contratación del joven trabajador en la empresa, quedando excluida la recurrida fórmula de transformación de un contrato temporal en indefinido o incluso la posibilidad que hubiera estado contratado con anterioridad y hubiera transcurrido un tiempo sin tener relación laboral alguna.

Retomando en esta ocasión el tema del trabajador puesto a disposición por una ETT y su posible contratación, bajo esta modalidad, por la empresa usuaria, entendemos que la norma debe interpretarse de manera finalista, es decir, que debe predicarse la ausencia de cualquier vínculo previo entre el empresario y el nuevo trabajador contratado. En el caso de los trabajadores cedidos por una ETT a una empresa usuaria, debe afirmarse que aquellos mantienen un vínculo laboral con esta en la medida que la empresa usuaria tiene las facultades de dirección y control de la actividad laboral,

7 Moreno Gené, José (2013). “Los estímulos a la contratación laboral de los jóvenes en el Real Decreto Ley 4/2013”. En *Revista de Trabajo y Seguridad Social* 364. CEF.

y es la responsable en determinadas cuestiones relacionadas con la seguridad y salud de los trabajadores de la ETT o el trabajador puesto a disposición de la empresa usuaria tiene derecho a utilizar el canal de representación de los trabajadores de la empresa usuaria.⁸ Esta misma interpretación debe extenderse respecto al trabajador autónomo que pretende ser contratado bajo esta modalidad por el empresario que le encargó determinados servicios o por el trabajador que ha realizado labores a través de una empresa contratista o subcontratista.

Sin embargo, no presenta dudas para la celebración de este contrato aquellos supuestos en que previamente se ha realizado una actividad laboral en la empresa bajo fórmulas de naturaleza no laboral como la desempeñada por estudiantes en el marco de un convenio de colaboración educativa para la realización de prácticas en empresas.

- (iii) La empresa o trabajador autónomo no debe haber adoptado, en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes.

La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas a partir del 24 de febrero de 2013, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

La finalidad de este requisito, bastante utilizado en nuestro derecho, trata de evitar actuaciones ilícitas, consistentes en despedir a trabajadores que tuvieran un vínculo contractual con la empresa para incorporar a estos jóvenes cuyas ventajas en la contratación para el empresario son manifiestas.

No obstante, la aplicación de estas medidas extintivas y, en consecuencia, la limitación a la formalización de este contrato indefinido se encuentra condicionado por tres aspectos. El primero de ello, que las extinciones producidas solo cuentan, en los 6 meses anteriores, a partir del 24 de febrero de 2013 (día de la entrada en vigor del Real Decreto Ley 4/2013) y que sean declaradas improcedentes.

El segundo, que las decisiones extintivas improcedentes producidas, únicamente, limitan al empresario si las cubre, acudiendo a esta modalidad contractual, para un puesto de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción.

8 Debe dejarse constancia de la opinión del prof. Rojo Torrecilla, Eduardo (<<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2013/07/analisis-del-contenido-laboral-de-la.html>>), en donde debido al amplísimo margen de flexibilidad que se está introduciendo en la regulación de la contratación laboral en España y que deja las medidas protectoras en muy segundo plano, sería apropiado mantener una interpretación finalista de la norma, entendiendo que debe ser la primera vez que el joven preste sus servicios en la empresa. Igual opinión es Mur Torres, J (2013, julio). *Estudio de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de mediación de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo*. Zaragoza: Tesorería de la Seguridad Social.

Ciertamente, nada impediría la contratación cuando los afectados por la extinción contractual declarada improcedente se encuadraran en un grupo profesional diferente.

El tercero, y último, de los aspectos, se refiere a que las extinciones y las consiguientes contrataciones estarían prohibidas si la sustitución —además del tiempo y grupo profesional—, se produce en el mismo centro o centros de trabajo. Teniendo en cuenta que se trata de empresa de plantilla igual o inferior a 9 trabajadores, no será muy común la existencia de varios centros de trabajo, si bien la actividad productiva y la forma organizacional podrían actuar como elementos defraudatorios a la hora de optar por esta modalidad contractual, habiendo realizado extinciones declaradas improcedentes en los 6 meses anteriores a la firma del nuevo contrato.

- (iv) No haber celebrado con anterioridad otro contrato con arreglo a este artículo. El legislador, a la hora de establecer nuevos contratos a nuestro sistema regulatorio de relaciones laborales debe controlar, por un lado, la precariedad laboral y, por otro, el coste para las arcas de la Seguridad Social. En este caso, y fundado en la última circunstancia se ha querido limitar el acceso a una reducción a la cuota de Seguridad Social por contingencias comunes del 100% durante el primer año de contrato. Así, se pretende que el carácter incentivador de la medida tenga una eficacia limitada a un trabajador por microempresa y trabajador autónomo.

Ahora bien, el hecho de limitar la reducción de cuotas a un contrato, impidiendo a las nuevas contrataciones el acceso a la reducción, limitará su uso. Digamos que el legislador busca un uso controlado, y no abusivo, a través de esta modalidad de contratación indefinida.

No obstante, este requisito, contenido en el párrafo primero del artículo 10, se hubiera podido obviar a tenor de lo dispuesto en el apartado tercero del mismo artículo 10 de la Ley 11/2013, que señala que “los beneficios a que se refiere el apartado 1, solo se aplicarán respecto a un contrato [...]”. Únicamente se admite una excepción a la regla de no celebración del contrato indefinido de un joven por microempresas y empresarios autónomos una vez que se hubiera celebrado con anterioridad este contrato.

Concretamente, el legislador se refiere a la posibilidad de que el contrato se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba. Esta excepción, resulta del todo lógica, al igual que el apunte contenido en el artículo 10.5 de la Ley 11 /2013 al señalar que el periodo de bonificación no podrá exceder, en conjunto, de 12 meses.

1.1.2 *Sujetos del contrato: trabajadores*

El artículo 10.1 de la Ley 11/2013 se refiere, por la parte obrera, que la celebración de este contrato debe recaer sobre un joven desempleado menor de 30 años. De este modo, el primer requisito, de la juventud debe entenderse como aquellas personas cuya edad oscile entre 16 y 29 años. Ciertamente, se sigue la tendencia de que las medidas de fomento del empleo estable deben recaer sobre los colectivos que, de una manera más dura, están sufriendo las consecuencias de la crisis financiera que nos acompaña desde hace casi un lustro. Nos referíamos al inicio de este estudio a la alta tasa de desempleo en el colectivo juvenil, de ahí cabe deducir una justificación a la limitación de edad.

Ahora bien, otros colectivos como trabajadores mayores de 45 años, discapacitados o, en general, en riesgo de exclusión social también presentan unas tasas de desempleo muy elevadas y, sin embargo, se le cierra la contratación indefinida por esta vía. Consideramos que el legislador ha contemplado medidas de recolocación para estos colectivos a lo largo de la Ley 11/2013, por ejemplo, a los mayores de 45 años en el artículo 11 “Incentivos a la contratación de nuevos proyectos de emprendimiento joven”. Pero esto no quita para que las medidas puedan ser utilizadas por un mayor de sujetos pasivos. Se trataría de sumar oportunidades de empleo una vez creadas, con mayor o menor acierto, las herramientas jurídicas.

Lo anterior se trata de solventar, a medias, en la disposición adicional 90, que reconoce la posibilidad de celebración de estos contratos a jóvenes menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, siempre que cumplan también el resto de requisitos previstos en el artículo 10 de la Ley 11/2013.

El segundo requisito hace referencia a la necesidad de encontrarse en situación de desempleo, sin necesidad, como viene siendo habitual en las últimas reformas, de la exigencia de encontrarse inscrito en la oficina de empleo como demanda. En cualquier caso, el encontrarse en desempleo supone que no se puede utilizar esta modalidad contractual como vehículo para una mejora laboral en otra empresa o vía de escape de una situación laboral no querida por el trabajador.

1.1.3 *Características del contrato*

La primera característica que debe señalarse se refiere a que la contratación puede realizarse a tiempo completo o parcial. La segunda característica, vinculada con la anterior, es la exigencia de que esta contratación a tiempo completo o parcial se realice de forma indefinida. La tercera característica vendría determinada por la ausencia de vinculación formativa en este contrato indefinido.

La cuarta característica, recogida en el apartado sexto del artículo 10 de la Ley 11/2013, exige que para la aplicación de las medidas a que se refiere este artículo sea

precisa la formalización escrita de los contratos en el modelo que se establezca por el Servicio Público de Empleo Estatal. Como regla general, los contratos indefinidos, en virtud del artículo 8 de ET, admiten la celebración verbal, si bien deberán celebrarse por escrito ante la exigencia establecida en una disposición legal. Tal es el caso que no ocupa. Y esta necesidad de forma escrita se justifica en que la celebración de contrato lleva aparejado el disfrute de una serie de reducciones en las cuotas de la Seguridad Social. La ausencia de forma escrita no invalida el contrato que se mantendría como indefinido, pero sí limita el acceso a las reducciones señaladas.

Por último, el apartado séptimo del artículo 10 de la Ley 11/2013 efectúa una remisión subsidiaria en cuanto que en lo no previsto en este artículo será de aplicación lo dispuesto en la sección 1 del capítulo 1 de la Ley 43/2006, del 29 de diciembre, salvo lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2.

1.1.4 Obligaciones de las empresas

Las empresas que formalicen este contrato adquieren una serie de obligaciones con respecto a la necesidad de mantener tanto el empleo al trabajador contratado, como el nivel de empleo de la empresa. El incumplimiento de estas obligaciones comporta el reintegro de los incentivos, salvo contadas excepciones a las que nos referiremos más adelante.

Respecto al mantenimiento en el empleo al trabajador contratado, el artículo 10.4 de la Ley 11/2013 señala que la microempresa o empresario autónomo debe mantenerlo por un periodo de al menos 18 meses desde el inicio de la relación laboral, salvo que se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba.

Obsérvese la similitud, respecto a la obligación de mantenimiento en el empleo al trabajador regulada en el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores.⁹ No obstante, este último contrato exige un mantenimiento de 3 años frente a los 18 meses del contrato indefinido de la Ley 11/2013 que estamos analizando.

En uno y otro caso se pretende dar una estabilidad al trabajador que formalice este contrato.

El hecho de no cumplir con este requerimiento de estabilidad al trabajador conducirá al reintegro de los incentivos salvo que el contrato se extinga por causa

⁹ Artículo 4.7 de la Ley 3/2012: “Para la aplicación de los incentivos anteriormente referidos, el empresario deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral, procediendo en caso de incumplimiento de esta obligación a su reintegro”.

no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba. En este caso, nos encontramos con una amplitud de situaciones que pueden poner en peligro la estabilidad del trabajador sin que lleve aparejada la devolución de los incentivos disfrutados por la microempresa o trabajador autónomo y que puede devenir, incluso, en la celebración de un nuevo contrato bajo esta modalidad. No obstante, en estos casos opera el límite de no superar los 12 meses en la reducción de las cuotas a la Seguridad Social por contingencias comunes.

Respecto al mantenimiento del nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato, el artículo 10.4 de la Ley 11/2013 señala que debe mantenerse durante, al menos, un año desde la celebración del contrato. En este caso, la justificación de la medida se sostiene sobre la necesidad de evitar la tentación empresarial de sustituir a la plantilla por otros trabajadores con derecho a reducción en las cuotas de la Seguridad Social.

En caso de incumplimiento del nivel de empleo al trabajador en la empresa, la microempresa o empresario autónomo deberá proceder al reintegro de los incentivos, con las excepciones de que el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

1.1.5 Características del incentivo

El incentivo, previsto en artículo 10.1 de la Ley 11/2013, a la contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos, se concreta en una reducción del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante el primer año de contrato, que correría a cargo de la TGSS.

Y, es precisamente este incentivo lo que hace interesante esta modalidad contractual, puesto que no se caracteriza por otra circunstancia o ventaja para el empresario que la simple reducción de cuotas expresada en el párrafo anterior. Cabría preguntarse, ¿es suficiente? Realmente, los contratos indefinidos no son la preferencia del empresariado español, si a esta premisa se le añade un cebo no demasiado interesante, podría concluirse que esta modalidad contractual nace con un alcance limitado.

Habría sido más atractivo incorporar la reducción en restantes contingencias por la que cotiza el empresario, a saber, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y desempleo. O incluso, una reducción en la cuota correspondiente al trabajador.

En definitiva, el legislador pone el interés en una modalidad contractual cuya utilización dependerá del interés que despierte en la microempresa o empresario autónomo la reducción de las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes.

No obstante, el incentivo contemplado en el artículo 10.1 de la Ley 11 /2013 no será de aplicación en los siguientes supuestos:

- (i) Cuando el contrato se concierte con arreglo al artículo 4 de la Ley 3/2012, del 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Es decir, el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores. La incompatibilidad nacería en tanto que este contrato como el microempresas y empresarios autónomos incorporan incentivos y deducciones cuya acumulación no es algo pretendido por la norma
- (ii) Cuando el contrato sea para trabajos fijos discontinuos, de acuerdo con el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores. Es decir, que se quiere dejar al margen de esta regulación los trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.
- (iii) Cuando se trate de contratos indefinidos incluidos en el artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre. Al igual que lo expresado en el apartado *a*, los contratos referidos de los celebrados a personas con discapacidad, personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género, personas que tengan acreditada la condición de víctima del terrorismo y trabajadores en situación de exclusión social, incorporan bonificaciones que se quiere su acumulación con los incentivos de la Ley 11/2013.

1.2 Contrato indefinido “Generaciones”

El contrato indefinido “Generaciones” se regula en el artículo 11 de la Ley 11/2013, bajo el título “Incentivos a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven” y aparece con el objetivo de facilitarse ayuda mutua a ambas partes de la relación laboral.¹⁰ Así, el joven autónomo propiciará la contratación de un desempleado de edad igual o mayor de 45 años, que aportará su experiencia profesional en el nuevo proyecto para el que ha sido contratado.

10 Aparicio Aldana, Rebeca (2013). “Breve análisis del contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores de la Ley 3/2012 y algunas pinceladas sobre el Real Decreto Ley 4/2013, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo”. En *Revista de Trabajo y Seguridad Social* 364. CEF, p. 118. Esta autora entiende que este contrato se inspira en un afán de integración y cooperación generacional.

1.2.1 *Sujetos del contrato: empresarios*

Según la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven se pretende estimular a un determinado perfil de empresario para que formalice contratos que ayuden a la generación de empleo. Los requisitos que deben cumplir son:

- (i) Trabajadores por cuenta propia menores de 30 años. En la línea de lo querido por el legislador a lo largo de la Ley 11/2013, los jóvenes son los destinatarios de la mayoría de las medidas relacionadas con la contratación laboral, ya sea en la parte trabajadora o en la parte empresarial, como el caso que nos ocupa. Así, la norma piensa en un joven emprendedor que se inicia en el mercado laboral y necesita de la contratación de trabajadores.

El límite de edad del joven emprendedor, según lo dispuesto en la disposición 90 adicional de la Ley 11/2013, segundo párrafo, puede ampliarse cuando el contrato se celebre por jóvenes menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, siempre que cumplan también el resto de requisitos previstos en este artículo 11 de la Ley 11/2013.

- (ii) En el momento de la contratación no debe tener trabajadores asalariados. Se pretende dirigir los esfuerzos a que se produzca un aumento de la contratación; pero estableciendo límites, ya que, en último lugar, son las arcas de la Seguridad Social sobre quien repercute los incentivos contemplados para esta modalidad. El límite viene establecido en la necesidad de que el joven empresario no disponga de trabajadores asalariados en el momento de la celebración del contrato.
- (iii) Que, a partir del 24 de febrero de 2013, contraten por primera vez a una persona desempleada de edad igual o mayor a 45 años. Así, no es requisito *sine qua non* que debe tratarse de la primera contratación que realiza el joven empresario para su proyecto empresarial, sino que los incentivos vendrán si, no teniendo trabajadores asalariados a fecha 24 de febrero de 2013, opta por una primera contratación de este colectivo.

1.2.2 *Sujetos del contrato: trabajadores*

Como sujetos pasivos de este contrato incentivado nos encontramos con el trabajador que, al igual que el empresario, se encuentra condicionado —para su acceso a la contratación bajo esta modalidad— por una serie de requisitos.

- (i) El primero de ellos referido a la edad. Debe tratarse trabajadores de edad igual o superior a 45 años.

- (ii) Estar inscritas ininterrumpidamente, como desempleados, en la oficina de empleo al menos durante 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación.
- (iii) Alternativamente al requisito *b*, el trabajador de edad igual o superior a 45 años podría formalizar este contrato si acredita la condición de beneficiario del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo. La norma se refiere a los desempleados que incorporados al programa Prepara. El Real Decreto Ley 1/2013, de 25 de enero, por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo y se adoptan otras medidas urgentes para el empleo y la protección social de las personas desempleadas, en su disposición adicional segunda, establece la prórroga automática de la vigencia de dicho programa por periodos sucesivos de 6 meses, siempre que la tasa de desempleo sea superior al 20%, según la última Encuesta de Población Activa publicada con anterioridad a la fecha de la prórroga.¹¹

1.2.3 Características del contrato incentivado

Como característica principal de este contrato deben señalarse que su celebración es por tiempo indefinido, con objeto de que lo dejado de recaudar y que tiene un efecto en las arcas de la Seguridad Social se vea compensado con el establecimiento de un contrato estable, respecto al régimen de jornada completa o tiempo parcial.

En la formalización del contrato generaciones, en tanto indefinido, se admite la forma escrita o verbal, puesto que el legislador no se manifiesta por una u otra en el artículo 11 de la Ley 11/2013. Sobre este asunto si debe destacarse que no logramos entender por qué en la contratación indefinida de un joven por microempresas o empresarios autónomos sí se exige la forma escrita y en el contrato generaciones se deja a voluntad de las partes.

En línea con lo mantenido en la contratación indefinida por microempresas y empresarios autónomos, en donde se justifica la forma escrita por el hecho de estar vinculada esta contratación al derecho a recibir incentivos, se debe argumentar que en el contrato generaciones se ha producido un olvido del legislador en esta cuestión que, probablemente, no tarde en subsanarse.

11 La última de esta prórroga se publicó en el BOE mediante Resolución de 1 de agosto de 2013, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se determina la forma y plazos de presentación de solicitudes y de tramitación de las ayudas económicas de acompañamiento incluidas en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo prorrogado por el Real Decreto Ley 1/2013, de 25 de enero (BOE de 16 de agosto).

Por último, el apartado quinto del artículo 11 de la Ley 11/2013 efectúa una remisión subsidiaria en cuanto que, en lo no previsto en este artículo, será de aplicación lo dispuesto en la sección 1 del capítulo 1 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2.

1.2.4 Características del incentivo

El incentivo señalado por el artículo 11 de la Ley 11/2013 del que se beneficia el joven autónomo contratante consistirá en la reducción del 100% de todas las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y las cuotas de recaudación conjunta. En este punto debe señalarse que el Real Decreto Ley 4/2013 preveía “una reducción del 100 por cien de la cuota empresarial de la Seguridad Social”; mientras que, como acaba de señalarse, la Ley 11/2013, amplía la reducción todas las cuotas (incluyendo las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como las de recaudación conjunta). Estas reducciones irán a cargo de la Tesorería General de la Seguridad Social.

La duración de la reducción se prolongará durante los 12 meses siguientes a la celebración de contrato generacionales, en línea con lo regulado para la contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos.

Resulta necesario recalcar que sobre el sujeto beneficiario de estos incentivos puede recaer la posibilidad de tener derecho a otros incentivos por la contratación del trabajador. Ante esta situación, y en aras a una redistribución de estos incentivos que suponen una minoración de los ingresos en las arcas de Seguridad Social, el artículo 11 señala que la reducción o bonificación solo se podrá aplicar a una de ellas, correspondiendo la opción al beneficiario en el momento de formalizar el alta del trabajador en la Seguridad Social.

1.2.5 Obligaciones del joven trabajador por cuenta propia

La obligación principal del joven autónomo consiste en el deber de mantener en el empleo al trabajador contratado, al menos, 18 meses desde la fecha de inicio de la relación laboral, salvo que el contrato se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba. En este caso, se prevé la posibilidad de celebrar un nuevo contrato generacionales, si bien el periodo total de aplicación de la reducción no podrá exceder, en conjunto, de 12 meses.

La duda recae sobre si la norma prevé, únicamente, la posibilidad de celebrar “un nuevo contrato” (una sola vez) y, por tanto, debe interpretarse de manera restrictiva o si, una vez resuelto el segundo contrato por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba, cabría celebrar un tercer contrato

generaciones. Entendemos que el legislador no quiere cercenar la posibilidad de celebrar contratos sucesivos bajo esta modalidad, puesto que alguno de ellos pueda dar continuidad al trabajador y, en cualquier caso, aquel se ha ocupado de blindar el acceso a una reducción de más de 12 meses. Este argumento debe extrapolarse al contrato indefinido de un joven por microempresas y empresarios autónomos.

En cualquier caso, el incumplimiento de esta obligación de mantenimiento en el empleo al trabajador contratado conducirá al reintegro de los incentivos.

2. *EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN COYUNTURAL DE JÓVENES*

El desempleo juvenil se ha convertido en una preocupación de los diferentes agentes sociales que, como reconoce la Ley 11/2013, en su exposición de motivos, se ha visto agravado por la crisis, y que presenta graves consecuencias para la situación presente y futura de los jóvenes españoles y limita el crecimiento potencial de la economía española en el largo plazo.

Además de esta coyuntura económica existen una serie de debilidades estructurales que agravan la situación laboral de los jóvenes, desde la elevada tasa de abandono escolar a la escasa formación de unos frente a la alta cualificación de otros.

Por tanto, nos encontramos ante un colectivo, los jóvenes, que, en unas ocasiones, la carencia de formación y, en otras, la falta experiencia profesional dificultan su inserción en el mercado laboral. La respuesta de nuestro ordenamiento jurídico laboral se ha basado en la concesión de incentivos a la contratación o en la creación de modalidades de contratación como instrumentos para solucionar o, al menos, paliar este problema.

Como continuación de estas medidas, en la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, se planteó la necesidad de establecer diversas medidas de alto impacto y a corto plazo. Entre estas destaca la nº 14 “contrato primer empleo joven”, que se reguló jurídicamente en el artículo 12 de la Ley 11/2013.

Interesa destacar antes de proceder al estudio del contrato que los contratos temporales como fomento del empleo no se permiten, salvo honradas excepciones, en nuestro ordenamiento. Así, como es sabido, en aplicación de lo previsto en los artículos 15.2 y 17.3.2 de ET, el RD 1989/1984, de 17.10 reguló la contratación de duración determinada dirigida al fomento del empleo. La característica fundamental de estos contratos era que su temporalidad carecía de “causalidad”; es decir, que los empresarios podían celebrar dichos contratos con trabajadores desempleados (e inscritos en la Oficina de Empleo) cualquiera que fuera la naturaleza de la actividad contratada, lo que permitía que se contratase temporalmente para satisfacer necesidades permanentes de las empresas. El contenido precedente del artículo 15.2 de ET se suprimió

en la redacción por la Ley 11/1994, de 19.5, y la Disp. Derogatoria única de la Ley 10/1994, de 19.5 procedió a derogar expresamente el RD 1989/1984. Actualmente, el régimen jurídico del contrato temporal para el fomento del empleo: solo subsiste: (i) para personas con discapacidad. Su regulación se contiene en la disposición adicional primera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre. (ii) Para la contratación de personas en situación de exclusión social por empresas de inserción (Ley 44/2007, de 14 de diciembre, artículo 15).

2.1 *El contrato de primer empleo joven: causa del contrato*

Desde el momento que nos encontramos ante un contrato temporal debemos analizar su causa como modo de poder afirmar su idoneidad en nuestro sistema de relaciones laborales. En el caso del contrato primer empleo joven, la causa radica en la necesidad de incentivar la adquisición de una primera experiencia profesional.¹² Una vez determinada, o creada *ad hoc*, la causa se autoriza a los empresarios que se acojan a esta contratación vía regulación contenida en el artículo 15.1.b de ET, es decir, contrato eventual, si bien la especialidades contenidas en el propio artículo 12 de la Ley 11/2013 lo convierten, de hecho, en un contrato independiente con regulación propia.

Así, la formalización del contrato eventual no dependerá de las circunstancias del mercado, de la acumulación de tareas o de excesos de pedido, sino de una característica subjetiva del trabajador, como es su falta de experiencia profesional. En este sentido, parece realmente discutible que esta característica puede enarbolarse como una causa comparable a las que acaban de exponer y que se regulan el artículo 15.1.b. De ahí que, por una buena parte de la doctrina, se hable de la descausalización del contrato de primer empleo joven y lo que el legislador presenta como un contrato estructural —bajo el paraguas de la eventualidad—, acaba siendo un contrato temporal coyuntural de fomento del empleo en la línea de lo expuesto en los párrafos anteriores de este apartado.

Y como tal contrato temporal coyuntural, su justificación se refleja en la propia Exposición de Motivos de la Ley 11/2013: la elevada tasa de desempleo juvenil.

Por último, debe señalar que aun admitiendo como causa la falta de experiencia profesional, resulta cuando menos sorprendente que en su regulación no se prevean mecanismos que garanticen la adquisición de experiencia, en función de la titulación que se acredita por el joven para el puesto de trabajo.

12 Aunque como ponen de manifiesto Fernández López, María Fernanda y Calvo Gallego, Francisco Javier (2013). “El contrato de primer empleo joven”. En VV. AA. *La estrategia de emprendimiento y empleo joven en la Ley 11/2013: desempleo, empleo y ocupación juvenil*, op. cit, p. 296, más que una causa es una consecuencia.

2.2 *Sujetos del contrato: empresario*

Por un lado, podrán formalizar este contrato, por la parte empresarial, aquellas empresas o trabajadores autónomos que no hubieran adoptado, en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. No obstante deben realizarse dos aclaraciones:

(i) La primera de ellas —en la línea de lo mantenido para la extinciones previas a la formalización de un contrato con un joven por microempresas y empresarios autónomos—, se refiere a que la finalidad de este requisito, bastante utilizado en nuestro derecho, trata de evitar actuaciones ilícitas consistentes en despedir a trabajadores que tuvieran un vínculo contractual con la empresa para incorporar a estos jóvenes cuyas ventajas en la contratación para el empresario son manifiestas.

No obstante, la aplicación de estas medidas extintivas y, en consecuencia, la limitación a la formalización de este contrato indefinido se encuentra condicionado por tres aspectos. El primero de ello, que las extinciones producidas solo cuentan, en los 6 meses anteriores, a partir del 24 de febrero de 2013 (día de la entrada en vigor del Real Decreto Ley 4/2013) y que sean declaradas improcedentes.

El segundo, que las decisiones extintivas improcedentes producidas, únicamente, limitan al empresario si las cubre, acudiendo a esta modalidad contractual, para un puesto de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción. Ciertamente, nada impediría la contratación cuando los afectados por la extinción contractual declarada improcedente se encuadraran en un grupo profesional diferente.

El tercero, y último, de los aspectos, se refiere a que las extinciones y las consiguientes contrataciones estarían prohibidas si la sustitución —además del tiempo y grupo profesional—, se produce en el mismo centro o centros de trabajo. Teniendo en cuenta que no hay número de trabajadores máximo para afrontar este contrato de primer empleo joven, si pueden darse situaciones en que las extinciones sean premeditadas por el empresario para acceder a los incentivos de este contrato, y movilizar al nuevo empleado hacia centros de trabajo donde no hubiera desempeñado actividad laboral el despedido.

(ii) La segunda aclaración, introducida entre en el *iter* legislativo de convalidación del Real Decreto Ley 4/2013 a la Ley 4/2013, se refiere a que en el caso de contratos celebrados con trabajadores para ser puestos a disposición de empresas usuarias, la limitación se entiende referida a la empresa usuaria. Quizá se arbitra un camino para cancelar contratos de puesta a disposición y que ese mismo trabajador se vincule a la empresa usuaria, ahora como un trabajador de pleno derecho de esta y bajo la fórmula del contrato de primer empleo joven. No obstante, aquí surgiría la duda de ¿es la primera experiencia profesional? Además, cabe también preguntarse si se está arbitrando un periodo de prueba encubierto mientras está cedido en la empresa usuaria, y todo apunta a una respuesta afirmativa.

Por otro lado, entre los sujetos empresariales que pueden formalizar este contrato, se encuentran las Empresas de Trabajo Temporal. La convalidación del Real Decreto Ley a Ley dio paso a la introducción del contrato primer empleo joven al ámbito de las relaciones jurídicas entre ETT y empresa usuaria. Así, se reconoce en la disposición adicional quinta Ley 11/2013, en donde “sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley 14/1994, de 1 de junio, que regula las empresas de trabajo temporal, podrán también celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de trabajo de primer empleo joven conforme a lo dispuesto en el artículo 12 de esta Ley”.

2.3 *Sujetos del contrato: trabajadores*

La celebración de este contrato por la parte trabajadora se encuentra limitada a un colectivo en el que deben concurrir todos y cada uno de estos requisitos:

- (i) Jóvenes desempleados, con independencia de su inscripción en la oficina de empleo como demandantes de empleo. El hecho de no exigir esa inscripción podría interpretarse como una falta de motivación a encontrar trabajo y a sensu contrario, la inscripción concede una mayor garantía de búsqueda de empleo y predisposición a encontrarlo.
- (ii) Jóvenes menores de 30 años, aunque desde el 28 de julio de 2013, también estarían incorporados los trabajadores menores de 35 años con un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
- (iii) Ausencia de experiencia laboral o con una experiencia laboral acumulada no superior a 3 meses. Admitir esta última posibilidad, ciertamente, choca con la causa establecida por el legislador en cuanto se trata de adquirir “una primera experiencia profesional” (artículo 12.1 de la Ley 11/2013). Por otro lado, la falta de experiencia se proyecta de un modo amplió, es decir, no se está refiriendo a una actividad concreta, sino a una ausencia de experiencia en el mundo laboral.

2.4 *Características del contrato primer empleo joven*

Dentro de las características del contrato debe aludirse a su causa, sobre la que hemos escrito en el apartado primero de este epígrafe, a la duración, jornada y forma.

Respecto a la duración del contrato, se establece entre un periodo mínimo de tres meses y máximo de 6, salvo que se establezca una duración superior por convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, sin

que en ningún caso dicha duración pueda exceder de 12 meses. El establecimiento de una duración mínima resulte acorde con la finalidad del contrato “adquirir experiencia profesional”. Se considera que en menos de tres meses no hay tiempo de consolidar experiencia.

Además esta duración mínima imposibilita que una vez concluido el contrato se pueda formalizar otro, pues el trabajador ya ha adquirido, en ese primer empleo, su primera experiencia profesional.

En principio no se contemplaba la posibilidad de prórroga del contrato, sin embargo, en la convalidación parlamentaria, la Ley 11/2013 introduce la posibilidad de que el contrato que se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Esta prórroga, tal y como se encuentra redactada, viene a establecer una vinculación entre este contrato y el eventual regulado en el artículo 15.1.b de ET. Esta posibilidad de prórroga debe abarcar los contratos de primer empleo celebrados desde el 24 de febrero de 2013 y no desde la entrada en vigor de la Ley 11/2013.

Parece que una duración de 12 meses pone en entredicho la adquisición de la primera experiencia profesional. Si se considera que con tres meses se adquiere el establecimiento de fórmulas que permitan el mantenimiento de la contratación hasta los 12 meses, no supone sino un alargamiento en la precarización laboral en la que se encuentra el trabajador sometido a este contrato de primer empleo.

La duración de la jornada es indiferente a la hora de celebración de este contrato; así se permite que pueda formalizarse a jornada completa o a tiempo parcial. Si debemos apostar por un contrato a tiempo completo con objeto de evitar un doble precarización: temporal coyuntural y a tiempo parcial; y garantizar una auténtica adquisición de experiencia profesional. La celebración de un contrato de primer empleo joven con una duración de tres meses y a jornada parcial puede dar una idea de la dudosa experiencia laboral adquirida.

Con la intención de minimizar estos efectos, el apartado 2.d del artículo 12 de la Ley 11/2013 señala que, en los supuestos de celebración del contrato a tiempo parcial, la jornada debe ser superior al 75% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.¹³

13 A estos efectos se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable lo establecido en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores. Así, se entenderá por “trabajador a tiempo completo comparable” a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

La forma exigida en estos contratos será, únicamente, la escrita en el modelo que se establezca por el Servicio Público de Empleo Estatal. Una forma de control sobre estos contratos parece lo más lógico en cuanto, por otro lado, se encuentra vinculados a incentivos.

2.5 *Incentivos vinculados al contrato de primer empleo joven*

Los incentivos vinculados al contrato de primer empleo joven, a diferencia de lo visto hasta ahora, no pretenden actuar sobre la contratación sino en la transformación de este contrato temporal en indefinido. Este hecho no es sino la afirmación, una vez más, de que nos encontramos con un contrato sin causa que el empresario considera, de entrada, muy atractivo. Por ello, la actuación del legislador se dirige a conseguir una prolongación de la relación laboral, a través de su conversión en una relación de duración indefinida y, en definitiva, estable.

Concretamente, el apartado 4 del artículo 12 de la Ley 11/2013 señala que las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que, una vez transcurrido un plazo mínimo de tres meses desde su celebración,¹⁴ transformen en indefinidos los contratos a los que se refiere este artículo, tendrán derecho a una bonificación, a cargo de la TGSS, en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 euros/año). Si el contrato se hubiera celebrado con una mujer, la bonificación por transformación será de 58,33 euros/mes (700 euros/año). Quedan, por tanto, excluida la bonificación sobre las cuotas soportadas por el trabajador.

La duración de este incentivo se prolonga durante tres años y se aplica siempre que el trabajador transformado a indefinido desarrolle una jornada completa o, en el caso de jornada parcial, que esta suponga al menos el 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.

Desde el momento que las ETT se encuentran autorizadas para la celebración de estos contratos, parece lógico que en el supuesto de trabajadores contratados conforme a este artículo y puestos a disposición de empresas usuarias, estas tendrán derecho a idéntica bonificación, bajo las condiciones establecidas en los párrafos anteriores, cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichos trabajadores un contrato de trabajo por tiempo indefinido, siempre que hubiera transcurrido un plazo mínimo de tres meses desde la celebración del contrato inicial. Aun cuando esta posibilidad se introduce en la Ley 11/2013, debemos entenderla aplicable desde el 24 de febrero de 2013.

Como requisito para la aplicación de los beneficios se exige, como se ha puesto de manifiesto en anteriores modalidades contractuales, que la empresa mantenga el nivel de empleo alcanzado con la transformación a que se refiere este artículo durante,

14 La fijación de este plazo mínimo responde a que el legislador tenga la seguridad de que se ha adquirido la experiencia profesional antes de la transformación.

al menos, 12 meses. En el caso de que los beneficios se apliquen a una empresa usuaria por los contratos de primer empleo joven puestos a su disposición por una ETT, la obligación de mantenimiento del empleo vienen referida, obviamente, a la empresa beneficiaria, es decir, la empresa usuaria.

En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los incentivos, si bien no se considera incumplida cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

3. EL FOMENTO DE LA FORMACIÓN COMO VEHÍCULO DE INSERCIÓN LABORAL

3.1 *Incentivos a la contratación parcial con vinculación formativa*

Como se manifiesta en la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, así como en la Exposición de Motivos de la Ley 11/2013, el alto índice de desempleo juvenil es una característica estructural de nuestro sistema de relaciones laborales, justificado entre otras razones por la elevada tasa de abandono de las aulas por nuestros jóvenes, así como por la actual crisis económica financiera. Con este panorama, el legislador se encuentra con una importante masa de jóvenes, en edad de trabajar, que pretenden encontrar empleo que, en muchas ocasiones, por ese abandono prematuro, se encuentran en una situación de desigualdad frente a otros jóvenes que continuaron su formación académica. Esto justifica que un grueso importante de las medidas de estímulos de la contratación, contenidas en la Ley 11/2013, se dirijan a reforzar el perfil formativo del joven desempleado.

En esta línea surge una modalidad contractual denominada contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, con la que se tratará de cualificar al joven desempleado. Y, junto a este cariz formativo, se pretende su inserción en el mercado de trabajo para lo que el contrato añade una serie de bonificaciones.

3.1.1 *Sujetos del contrato parcial con vinculación formativa: el empresario o trabajador autónomo*

Como sujetos del contrato, por una parte, nos encontramos con las empresas, incluidos los trabajadores autónomos a los que, en principio, la Ley 11/2013 no exige ninguna característica más a nivel subjetivo. Sin embargo, la norma prevé una condición objetiva que podría limitar la posibilidad del empresario, o trabajador autónomo, de acogerse a esta modalidad contractual. A través de esta

condición, se pretende proteger a la plantilla frente a decisiones que traten de eliminar trabajadores para su sustitución por otros que lleven aparejada la posibilidad de que el empresario pueda beneficiarse de determinados incentivos. Frenar estas tendencias ha sido una constante de las normas que estimulan determinados comportamientos empresariales, asociándolos a bonificaciones o reducciones en las cuotas de la Seguridad Social.

Concretamente, el artículo 9 de RD 11/2013 condiciona la celebración de este contrato a no haber adoptado, en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La improcedencia no se encuentra vinculada a ninguna causa de extinción concreta ni la norma señala que debe haber sido reconocida por sentencia judicial. De este modo, cualquier causa de resolución del contrato que lleve aparejada su calificación como improcedente, desde ese mismo momento, computaría el periodo de 6 meses, durante el cual queda anulada la posibilidad empresarial de formalizar el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa.

Además, junto a la declaración de improcedencia, para que opere la limitación a la posibilidad de contratar, se requerirán dos circunstancias añadidas:

- (i) Que las extinciones se hubieran producido con posterioridad al 24 de febrero de 2013. Por tanto, cabría la posibilidad de formalizar este contrato aun no habiendo transcurrido 6 meses desde el despido improcedente de un trabajador si se hubiera producido con anterioridad al 24 de febrero de 2013 y, por tanto, el empresario desconocía la posibilidad de una sustitución más ventajosa.
- (ii) Que las nuevas contrataciones se encuentren vinculadas a la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo. Sobre esta cuestión, surgen dudas en cuanto que las empresas de cierto tamaño podrían jugar, en su beneficio, con una extinción improcedente y una nueva contratación, en centro distinto, pero del mismo grupo profesional que el extinguido. Se echa en falta algún control adicional para evitar estas distorsiones.

3.1.2 *Sujetos del contrato parcial con vinculación formativa: el trabajador*

El artículo 9.1 de la Ley 11/2013 señala que pueden formalizar, este contrato, por la parte obrera, los jóvenes desempleados menores de 30 años, con independencia de si están, o no, inscritos en la oficina de empleo. Al no figurar como demandantes de empleo se plantea la disyuntiva de si estos jóvenes realmente quieren incorporarse al mercado laboral o quizá el legislador sea conocedor del joven desempleado con escasa formación a los cuales la inscripción en la oficina ya les supone una traba.

En cualquier caso la medida, en línea de lo expuesto en la Exposición de Motivos, pretender fomentar el empleo de aquellos que se encuentran al margen del sistema de relaciones laborales.

La edad de 16 a 29 años como sujetos contratantes se ha ampliado, desde el 28 de julio de 2013, a menores de 35 años con discapacidad igual o superior al 33%. Además, se les exigirá uno de los siguientes requisitos que, de una manera u otra, se encuentran íntimamente relacionados con la ausencia de formación:

- (i) No tener experiencia profesional o que esta sea inferior a tres meses. Se trata desempleados con nula o escasa experiencia, y en donde la formación puede actuar como una compensación a esta falta de experiencia.
- (ii) Proceder de otro sector de actividad. De modo que la vertiente formativa se presenta como el único modo de recualificar al trabajador y posibilitar, de nuevo, su entrada al mundo laboral. Este requisito se encuentra ligado a un sector de actividad, la construcción, que en años pasados albergó a un gran número de jóvenes pero que, en la actualidad, y debido a la crisis financiera se ha contraído cuantitativamente. El Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, desarrolló, en su artículo 4, cómo debe interpretarse la procedencia de otro sector de actividad. En este sentido, se entenderá por sector de actividad “el identificado como clase mediante un código numérico de cuatro cifras en el Anexo del Real Decreto 475/2007, de 13 de abril, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE 2009), de acuerdo con su artículo 3.d”.
- (iii) Ser desempleado y estar inscrito ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos 12 meses durante los 18 anteriores a la contratación. Aunque no sea condición sine qua non la inscripción ininterrumpida, es cierto que este alejamiento de la actividad laboral tiene que reconducirse con formación facilitando, de nuevo, el acceso al empleo.
- (iii) Carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad. Requisito añadido durante la convalidación parlamentaria del Real Decreto Ley 4/2013, y que viene a confirmar el carácter de contrato de fomento con aquellos que ya no solo no tienen experiencia sino que el grado de cualificación es, prácticamente, nulo y la adquisición de conocimiento solo puede hacerse vía práctica desarrollando una actividad profesional.

3.1.3 *Formación versus inserción laboral. La verdadera cara del contrato parcial con vinculación formativa*

El artículo 9 de la Ley 11/2013 nos presenta un contrato donde formación e inserción laboral van de la mano, pero donde no queda muy claro, tras su estudio, si ambas condiciones son de igual importancia para el legislador o una prima sobre otra.

Respecto al momento en que debe recibirse la formación, llama la atención que la exigencia no vaya asociada a la vigencia del contrato, así, aunque en un primer momento se exige a los trabajadores justificar el empleo con la formación; a continuación se permite que esta se hubiera cursado en los 6 meses previos a la contratación. De este modo, puede plantearse la situación de un trabajador contratado bajo esta modalidad que durante el desarrollo de la prestación no se encuentre realizando actividad formativa alguna.¹⁵

El hecho de estar recibiendo formación mientras se desempeña la actividad laboral nos recuerda al contrato para la formación y el aprendizaje. Si bien podría darse el caso de que esa formación teórica no estuviera vinculada, específicamente, al puesto de trabajo que desempeña. Piénsese en un joven que realice labores de fontanería y que, para ser sujeto de contrato, haya realizado unos cursos de idiomas de alemán. Además, dentro de este supuesto de formación simultáneo con empleo, surgen interesantes cuestiones como en qué momento debe iniciarse la formación o si debe prolongarse durante toda la vigencia del contrato.

Por el contrario, si estamos ante un contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, en donde esta se haya adquirido en un momento anterior al desarrollo de la actividad laboral, nos acercamos a la figura del contrato en prácticas. Igualmente a lo comentado en el párrafo anterior, puede darse el caso que, teniendo esta formación previa, que autoriza la celebración de este contrato, no tenga una aplicación real en la actividad laboral que desempeña. Piénsese en un cocinero que realizó un curso de informática.

En definitiva, la posibilidad de celebrar este contrato sobre la base de una formación no vinculada a la actividad para la que ha sido contratado supone la desnaturalización de este contrato y, en lo expuesto al inicio de este apartado, apostar más por la inserción en el mercado laboral y menos por una recualificación del trabajador tan necesaria en la coyuntura actual.

15 Sempere Navarro, Antonio. “Novedades Legislativas: Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo”. Recuperado el 19 de noviembre de 2014 en <<http://www.gomezacebo-pombo.com/media/k2/attachments/novedades-legislativas-ley-11-2013-de-26-de-julio-de-medidas-de-apoyo-al-emprendedor-y-de-estimulo-del-crecimiento-y-de-la-creacion-de-empleo.pdf>>, mantiene la apuesta de este contrato por la generación de empleo frente a la formativa.

Respecto al contenido de la formación, el artículo 9.3 de la Ley 11/2013 establece que no tiene que estar vinculada específicamente al puesto de trabajo y que puede ser:

- (i) Formación acreditable oficial o promovida por los Servicios Públicos de Empleo.
- (ii) Formación en idiomas o tecnologías de la información y comunicación de una duración mínima de 90 horas en cómputo anual.

En definitiva, el contenido de la formación queda definido de manera abstracta, precisando de desarrollo reglamentario, puesto que no solo abarca la formación en idiomas o TIC, sino cualquier formación acreditable oficial. Nuevamente, se insiste en la posibilidad que puede darse el caso de que esta formación no se encuentre vinculada con las tareas desarrolladas en el contrato y que dio origen a la posibilidad de acogerse a esta modalidad contractual.

3.1.4 *Características del contrato a tiempo parcial con vinculación formativa*

Además de la característica relacionada con la formación expuesta en el apartado anterior, encontramos otras:

- (i) Se trata de un contrato que puede celebrarse por tiempo indefinido o duración determinada. En relación con esta, se introduce, por tanto, en nuestro sistema un nuevo contrato de duración determinada que, ciertamente, no ofrecerá estabilidad a los trabajadores, pero sí ayudará a encontrar empleo. No obstante, una vez superada la duración máxima incentivada, se podrá prorrogar el incentivo, lo que conducirá a que el trabajador sea estabilizado en la plantilla de la empresa.
- (ii) Partiendo de la base de que nos encontramos con un contrato a tiempo parcial, cuyas modificaciones han sido tan socorridas en las últimas reformas laborales intentando configurar un instrumento de contratación flexible que incida en la redistribución del empleo, debemos aplicar el régimen jurídico contenido en el artículo 12 de ET. Sin embargo, esta modalidad contractual presenta algunas particularidades, entre ellas, la relativa a la jornada.

Así, el artículo 12.1 de et considera que se entenderá celebrado a tiempo parcial el contrato que se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Por el contrario, en el contrato parcial con vinculación formativa, la jornada pactada no podrá ser superior al 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. A estos efectos, se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable lo establecido

en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, debe recordarse que nada impide la realización de horas extraordinarias tras la modificación operada por la Ley 3/2012.

La reducción de la jornada al 50% puede adquirir sentido desde el momento en que la actividad laboral esté vinculada a una actividad formativa. No obstante, el hecho de que no se establezcan mayores concreciones sobre cómo desarrollar la formación durante la vigencia del contrato nos lleva a plantearnos si una jornada del 75% también sería compatible con la adquisición de formación y, en definitiva, se disminuiría la precariedad laboral que supone la celebración de un contrato con un salario disminuido al 50%.

Donde resulta más difícil de encajar la reducción al 50% de la jornada es cuando el trabajador hubiera adquirido la formación en los 6 meses previos a contratación, puesto que no se justifica la reducción más que en el interés empresarial en reducir coste salariales, al mismo tiempo que se beneficia de importantes incentivos en las cuotas de la Seguridad Social.

En cualquier caso, asistimos a una de las figuras más precarias creadas por el legislador desde la entrada en vigor del et. El contrato a tiempo parcial cabe considerarlo precario desde el momento en que, en España, un pequeño porcentaje de trabajadores optan de manera voluntaria por la contratación parcial. Con jornada del máxima del 50%, y salario proporcional, que teniendo en cuenta que se formaliza con jóvenes, desempleados y con poco o nula formación, muchas nóminas no superarán el 50% del salario mínimo. Y, además, por si cabe alguna duda, una formación que puede estar relacionada, o no, con el puesto y nada se establece de su contenido, duración salvo que se refiera a idiomas, tic o esté regulada de manera oficial.

- (iii) La formalización de los contratos debe realizarse por escrito en el modelo que se establezca por el Servicio Público de Empleo Estatal. Esta exigencia se encuentra en línea con lo establecido en el artículo 8.2 de ET, que exige forma escrita en los contratos celebrados a tiempo parcial.

3.1.5 Características del incentivo

La celebración de estos contratos a tiempo parcial con vinculación formativa supondrá una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, correspondientes al trabajador contratado, del 100% en el caso de que el contrato se suscriba por empresa cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75% en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra. Procede realizar unas pequeñas aclaraciones:

- (i) La contabilización de los trabajadores es por empresa y no por centro de trabajo. Quedan dudas sobre la fórmula de realización del recuento de trabajadores y si no es necesario distinguir entre trabajadores indefinidos y de duración determinada.
- (ii) Quedarían excluidas las cuotas obreras y las correspondientes a accidente de trabajo y enfermedad profesional, desempleo, fondo de garantía salarial y formación y aprendizaje.
- (iii) La duración de los incentivos se prolongarán durante 12 meses, si bien se admite la prórroga —por otros 12 meses— siempre que el trabajador continúe compatibilizando el empleo con la formación, o la haya cursado en los 6 meses previos a la finalización del periodo inicial de 12 meses.
- (iv) Para la aplicación de estos beneficios la Ley 11/2013, se exige el compromiso empresarial de mantener el nivel de empleo alcanzado con el contrato a que se refiere este artículo durante, al menos, un periodo equivalente a la duración de dicho contrato con un máximo de 12 meses desde su celebración. En caso de incumplimiento de esta obligación, se deberá proceder al reintegro de los incentivos.

No se considerará incumplida la obligación de mantenimiento del empleo a que se refiere este apartado cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

Por último, se efectúa una remisión a la Ley 43/2006, excepto en los artículos 2.7 y 6.2, en lo no previsto del artículo 9 de la Ley 11/2013, que se encuentre referido a las reducciones.

3.2 *Incentivos a los contratos en prácticas*

Como es sabido, la obtención de una titulación no abre de manera inmediata las puertas del mercado laboral, sobre todo cuando se trata de adquirir unas primeras experiencias que habiliten para un mejor desarrollo de las funciones para las que, académicamente, el trabajador ha sido formado. Es por ello que, a través de la Ley 11/2013, se pretende la estimulación del contrato en prácticas con objeto de que el empresario lo reconozca más atractivo y, como consecuencia, los trabajadores se inicien o vayan consolidando una experiencia laboral. Esto obliga a someterse al régimen jurídico del artículo 11.1 de ET con algunas matizaciones derivadas de la mencionada ley.

3.2.1 *Sujetos del contrato incentivado y supresión del marco temporal referido a la terminación de los correspondientes estudios*

Los sujetos del contrato en prácticas incentivado por la Ley 11/2013 son de una parte el empresario o trabajador autónomo y, de otra, el trabajador menor de 30 años. Desde el 28 de julio de 2013, se amplía a los trabajadores menores de 35 años con discapacidad igual o superior a 33%.

Este trabajador, para poder celebrar un contrato en prácticas debía formalizar su contrato dentro de los 5 años, o 7 años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. Sin embargo, la tendencia flexibilizadora de la Ley 11/2013 adquiere una de sus manifestaciones en la redacción de su artículo 13.1 que dispone que “podrán celebrarse contratos en prácticas con jóvenes menores de 30 años (menores de 35 con discapacidad al menos del 33%) y, aunque hayan transcurrido cinco o más años desde la terminación de los correspondientes estudios”.

De esta forma, la última ampliación de la fecha de terminación de estudios en 2010, que dispuso el tránsito de cuatro a cinco y de seis a siete en el caso del trabajador discapacitado, vuelve a modificarse en 2013 con objeto de eliminar el marco temporal dentro del cual puede procederse a la contratación en prácticas. Ahora bien, como acaba de señalarse, esta ausencia de marco temporal, en la finalización de los estudios, solo opera para los contratos en prácticas de los menores de 30 años (35 con discapacidad al menos del 33%). A partir de 30 años (35 discapacitados), se mantiene el mantiene el plazo de 5 años (7 para discapacitados) desde la terminación de los correspondientes estudios.

Parece que la razón de la eliminación de requisito temporal responde a que, precisamente, los jóvenes tienen mayor dificultades, en la coyuntura actual de encontrar trabajo; por ello, podría ser relativamente fácil que no encuentren un empleo transcurrido 5 (7 para discapacitados) años desde la finalización de sus estudios. Ahora bien, si precisamente este contrato se formalizaba como vía de obtención práctica a una formación teórica, nos podemos encontrar con que la aplicación práctica no tenga nada que ver con la formación teórica adquirida si entre aquella y esta media un espacio considerable de años. En este caso, se podría hablar de una desnaturalización del contrato en prácticas. Así las cosas, puede afirmarse que se apuesta, más que por una finalidad formativa, por una inserción en el mercado laboral.

Y la celebración de este contrato en prácticas, sin limitación temporal respecto la fecha de finalización de sus estudios, opera con independencia de que sea el primer empleo. Esto debe matizarse porque en el Real Decreto Ley 4/2013, el artículo 13 se titulaba “incentivos a la contratación en prácticas para el primer empleo”. Sin embargo, en el proceso de convalidación, la Ley 11/2013 lo rubrica “incentivos a la contratos en prácticas”. Este cambio se debió a una modificación propuesta por el grupo popular basada en la necesidad

de “evitar interpretaciones que pretendan limitar los incentivos establecidos en ese artículo a los supuestos en que el trabajador contratado no haya tenido un empleo anterior”.¹⁶

3.2.2 *Incentivos derivados de la formalización del contrato en prácticas*

Con carácter general, el incentivo para las empresas o trabajadores autónomos que concierten un contrato en prácticas con un menor de 30 años (menos de 35 si tiene reconocida una discapacidad igual o superior al 33%) consiste en una reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante toda la vigencia del contrato.

Con un carácter más específico, el incentivo aumentaría a un 75% si la contratación en prácticas se produce dentro del contexto del Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas. Es decir, aquellas situaciones en que un estudiante realiza unas prácticas en una empresa y, una vez finalizado el periodo, el empresario precisa de sus servicios, esta vez, como sujeto contratado en el marco de una relación laboral encuadrada en el contrato en prácticas.¹⁷

De la reducción de las cuotas quedan al margen otras contingencias por la que el empresario cotiza, a saber, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial o formación profesional. Igualmente, no estaría prevista ninguna bonificación en las cuotas correspondientes al trabajador.

La incentivación debe entenderse, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición transitoria 2.2 de la Ley 11/2013, que rige desde el 24 de febrero de 2013, dando igual que se tratara del contrato en prácticas para el primer empleo como para sucesivos empleos.

Estos incentivos tendrán una duración que abarcará toda la vigencia del contrato y, teniendo en cuenta la regulación del contrato en prácticas, contenida en el artículo 11.1 de ET, se prolongará como máximo por un periodo de dos años.

16 Como reconoce Rojo Torrecilla, op. cit., se aprecia un desajuste entre el título, que se refería al contrato “para el primer empleo”, y el contenido de la norma, en donde no había ninguna mención expresa a que deba tratarse de tal. En la posible confusión, inseguridad jurídica, que pudiera generarse, los enmendantes optaron por la opción de potenciar la contratación en prácticas con independencia de que se trate del primer, segundo o cualquier otro empleo en el tiempo de vida laboral de un joven menor de 30 años.

17 En este sentido, el Real Decreto 1543/2011 tiene como una de sus finalidades la integración del estudiante en el mercado laboral una vez finalizadas las prácticas no laborales. Y, precisamente, por ello, el artículo 5 dispone que “las personas jóvenes que hayan participado o participen en el programa de prácticas no laborales podrán ser contratadas a la finalización, o durante el desarrollo de las mismas [sic], bajo cualquier modalidad de contratación, de acuerdo con la normativa laboral vigente en ese momento, o en su caso, podrán incorporarse como persona socia si las prácticas fueron realizadas en cooperativas o sociedades laborales”.

3.2.3 *Otras consideraciones*

Debe finalizarse este apartado con la referencia a la necesidad de forma escrita como condición para el disfrute de los incentivos. Esto no aporta nada nuevo en la regulación del contrato en prácticas que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 8 de ET, debe formalizarse por escrito en cualquier caso.

Igualmente, debe hacerse notar que la disposición final segunda de la Ley 11/2013, del mismo modo que el Real Decreto Ley 4/2013, suprimen el último párrafo contenido en apartado c del artículo 11.1 de la ET, que establecía que no se podrá concertar un contrato en prácticas con base en un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa. Por tanto, suprimida esta prohibición, debe entenderse que ahora sí cabe la posibilidad de formalizar un contrato en prácticas cuando la formación derive de un certificado de profesionalidad obtenido al amparo de un contrato para la formación y el aprendizaje. En definitiva, se arbitra la posibilidad de encadenamiento de contratos formativos, pasando de un contrato para la formación a uno en prácticas. A efectos prácticos, y ampliada la duración máxima del contrato para la formación a tres años (Ley 3/2012), junto a la duración máxima de dos años del contrato en prácticas, nos encontramos con trabajadores que durante 5 años se moverán en una precariedad laboral dentro de una misma o diferente empresa.

Y, en último lugar, debemos recoger el mensaje del apartado 4 del artículo 13 de la Ley 11/2013, que dispone que en lo no previsto en este artículo sea de aplicación lo dispuesto, en cuanto a los incentivos, en la sección 1 del capítulo 1 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo establecido en el artículo 2.7.¹⁸

3.3 *Autorización a las ETT a la celebración de contratos formativos: para la formación y el aprendizaje y en prácticas*

3.3.1 *El fin de la prohibición a la formalización de contratos para la formación y el aprendizaje por ETT y contratos en prácticas*

Dentro del fomento de la contratación con tintes formativos, debe destacarse la posibilidad arbitrada por el Real Decreto Ley 4/2013, y posterior Ley 11/2013, de que las empresas de trabajo temporal puedan formalizar estos contratos para la formación y aprendizaje de sus trabajadores, para su posterior puesta a

18 Artículo 2.7 de la Ley 43/2006: “En todos los casos mencionados en este artículo, con excepción de los previstos en el apartado 3, cuando el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial, la bonificación resultará de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el 100 por 100 de la cuantía prevista”.

disposición en una empresa usuaria. A lo que hay que añadir la autorización a las Empresas de Trabajo Temporal para la formalización de contratos en prácticas, contemplada en el Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre.

Para ello, ha sido necesaria la modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal; el artículo 3 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral; y el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. Se trata, además de autorizar esta modalidad contractual, que la esencia de este contrato formativo, es decir, alternancia entre aprendizaje y actividad laboral retribuida, quede garantizada.

Y, concretamente, estas modificaciones se han contemplado en las disposiciones finales tercera, cuarta y quinta de la Ley 11/2013 (para los contratos para la formación y el aprendizaje) y en el artículo 3 del Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre (para los contrato de trabajo en prácticas).

Así, la modificación del artículo 6.2 de la Ley 14/1994 viene a posibilitar la contratación a la que estamos haciendo referencia; concretamente, en su nueva redacción dispone que se podrán celebrar contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de trabajo en prácticas o un contrato para la formación y el aprendizaje conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

De este modo, se pone fin a la prohibición contenida en el artículo 10.2 de la Ley 14/1994, cuya redacción pasa a permitir a las empresas de trabajo temporal la celebración de contratos de trabajo en prácticas y contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados, para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora de dichos contratos.

Además, el fin de la prohibición respecto a los contratos para la formación y el aprendizaje obligó a modificar el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, mediante la incorporación de un artículo 6 bis que señala que las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias, de conformidad con lo previsto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el mencionado Real Decreto.

Por último, con relación a la duración del contrato de puesta a disposición, la modificación del artículo 7.1 de la Ley 14/1994 señala que el periodo debe coincidir con los mínimos y máximos previstos en el artículo 11 de ET.

3.3.2 *Obligaciones de la ETT relacionadas con la formación del contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje*

Como hemos manifestado anteriormente, la esencia del contrato para la formación y aprendizaje parte de la posibilidad que tiene el trabajador de alternar la formación teórica y la práctica. Ambas tienen que estar presente en el desarrollo del contrato y, una vez autorizadas las ETT a la formalización de esta modalidad contractual, procede aclarar sobre quién recae la obligación formativa teórica dentro de esta relación triangular entre ETT, empresa usuaria y trabajador implicado.¹⁹

En este sentido, y a efectos aclaratorios, se ha añadido un nuevo apartado 3.bis al artículo 12 de la Ley 14/1994, en donde queda vinculada la ETT a cumplir las obligaciones formativas con respecto al trabajador establecidas en el artículo 11.2 de ETT. Esta idea se refuerza en el segundo párrafo del nuevo artículo 6.bis del Real Decreto 1529/2012, donde se establece la responsabilidad de la ETT respecto a las obligaciones relativas a los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje establecidos en el capítulo II del título II del mencionado Real Decreto. Y, entre ellas, destaca la de proporcionar, a la persona trabajadora, un trabajo efectivo relacionado con el perfil profesional del título de formación profesional o del certificado de profesionalidad, y a garantizar las condiciones que permitan su asistencia a los programas formativos determinados en el acuerdo para la actividad formativa anexo al contrato.

Sentado lo anterior, puede afirmarse que la gran carga obligacional del contrato recae sobre la ETT, dejando a la empresa usuaria libre de cualquier responsabilidad formativa. De esta forma, se deja el mensaje a la empresa usuaria de que la puesta a disposición de estos trabajadores por ETT, bajo la modalidad de contrato de formación y aprendizaje, va a reportarle ventajas y pocas cargas. Ventajas en el contexto de beneficiarse de aspectos retributivos que lleva aparejado este contrato o el propio hecho de la temporalidad y alivio de cargas por lo que supone la organización y costes derivados de la formación.

El único alivio —económico— que la Ley 11/2013 concede a las ETT, con relación a su responsabilidad formativa teórica, se recoge en el último párrafo del nuevo artículo 6.bis del Real Decreto 1529/2012, que posibilita que la formación inherente al contrato podrá impartirse en la propia empresa de trabajo temporal siempre que se cumpla con una serie de requisitos:

¹⁹ Sirva como referencia que esta opción legislativa de aclarar qué corresponde a cada parte, en las complejas relaciones triangulares, ya se había adoptado con anterioridad, por ejemplo, respecto a las obligaciones en prevención de riesgos laborales, el Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en el ámbito de las empresas de trabajo temporal, distribuye las obligaciones empresariales preventivas entre empresa usuaria y empresa de trabajo temporal.

- (i) Que la ETT disponga de instalaciones adecuadas.
- (ii) Que la ETT disponga de personal con formación técnica y didáctica adecuada a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de realización de periodos de formación complementaria en los centros de la red de formación profesional.²⁰
- (iii) Que la ETT disponga de la autorización para ofertar la formación de ciclos formativos y/o esté acreditada como centro para impartir la formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, para lo cual deberá reunir los requisitos establecidos en la normativa de aplicación, así como las condiciones que puedan determinar las administraciones educativas y laborales en el ámbito de sus competencias.

3.3.3 *Obligación de la empresa usuaria relacionada con la formación en los contratos de trabajo para la formación y el aprendizaje*

Como se ha expresado en los apartados anteriores, el peso de la formación teórica recae sobre la ETT, no obstante, la modificación del artículo 20.1 del Real Decreto 1529/2012 prevé una importante obligación formativa sobre la empresa usuaria. En este sentido, en los supuestos de contratos para la formación y el aprendizaje celebrados por empresas de trabajo temporal, en el contrato de puesta a disposición entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria, se designará a la persona de la empresa usuaria que se encargará de tutelar el desarrollo de la actividad laboral del trabajador.

De este modo, se prevé la figura del tutor que debe recaer sobre el empresario titular de la empresa usuaria. A estos efectos, se prevé que la tutorización pueda realizarse, directamente, por el empresario siempre que desarrolle su actividad profesional en la empresa y que posea la cualificación o experiencia profesional adecuada. En caso contrario, la designación de tutor podrá recaer sobre cualquier trabajador de la empresa que, en la línea de lo exigido al empresario titular, posea la cualificación o experiencia profesional adecuada.

En cualquier caso, se emplea una fórmula un tanto abierta en el establecimiento de este requisito formativo del tutor, puesto que, si bien la cualificación podrá acreditarse por vía de la titulación, la indefinición de “experiencia profesional

20 Los centros son aquellos contemplados en la disposición adicional quinta Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

adecuada” queda patente y será objeto de interpretaciones diversas en función de las tareas realizadas o del sector en donde se desarrollen.

Una vez designado el tutor, su labor consistirá en actuar como interlocutor con la empresa de trabajo temporal a estos efectos, debiendo asumir esta última el resto de obligaciones relativas a las tutorías vinculadas al contrato y al acuerdo para la actividad formativa que debe completar.

3.3.4 *Indemnización por finalización del contrato*

Durante la convalidación parlamentaria del Real Decreto Ley 4/2013 se introdujo, como así ha sido reflejado en el apartado quinto de la disposición adicional tercera Ley 11/2013, una nueva modificación en la redacción del artículo 11.2 de ET que reza que “cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado, y en los mismos supuestos a que hace referencia el artículo 49.1.c del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio, o a la establecida en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. La indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato”.

La finalidad de esta modificación es aclaratoria y cerrar posibles interpretaciones jurídicas distintas al no reconocimiento del derecho a la indemnización, por finalización de contrato, a favor del trabajador de la ETT cedido a la empresa usuaria, en virtud del contrato formativo celebrado entre trabajador y la ETT. En este sentido, el artículo 49.1.c de ET excluye, expresamente, a los contratos formativos la posibilidad de indemnización una vez extinguida la relación laboral. Por tanto, no se puede indemnizar la finalización de contrato por expiración del tiempo convenido en los supuestos de contratos para formación y el aprendizaje (y de interinidad) celebrados con ETT. De este modo, los contratos en que procede indemnización, por parte de una ETT, son iguales a los contratos de trabajo que se hubieran concertado directamente por las empresas usuarias.

3.3.5 *Incentivos a la conversión de contratos de formación y aprendizaje en indefinidos*

Una vez admitida la posibilidad de celebración de contratos de formación y aprendizaje por ETT, parecía necesario extender a las empresas usuarias los mismos beneficios previstos para cualquier empresa que transformara este tipo de contrato en indefinido y que fueron regulados en la Ley 3/2012.

Con esta intención se introduce una nueva disposición final cuarta de la Ley 11/2013, que modifica el artículo 3.2 de la Ley 3/2012, en el sentido de permitir a la empresa usuaria el acceso a la reducciones que con carácter general se prevén para las empresas que transformen contratos de formación y aprendizaje en indefinidos. Así, las empresas usuarias tendrán derecho, una vez finalizada la duración inicial o prorrogada del contrato para la formación y el aprendizaje del trabajador puesto a su disposición, a una serie de reducciones siempre y cuando transformen a estos en trabajadores indefinidos dentro de la empresa.

Concretamente, la reducción, que se aplicará en la cuota empresarial a la Seguridad Social, será de 1.500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año y será aplicable a las transformaciones realizadas desde el 24 de febrero de 2013.

Igualmente, mediante modificación del artículo 7.2 de la Ley 3/2012, se extienden los beneficios de la conversión de los contratos en prácticas y puestos a disposición de empresas usuarias, en el sentido de que estas tengan derecho, en los mismos términos que cualquier empresa que hubiera contratado a un trabajador sin la mediación de una ETT, a idénticas bonificaciones cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichos trabajadores un contrato de trabajo por tiempo indefinido.

4. EL FOMENTO DE LA INCORPORACIÓN DE JÓVENES A ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL

En una línea puramente técnica enfocada a la incorporación de jóvenes al mercado laboral, la Ley 11/2013 cierra el capítulo destinado a los estímulos a la contratación con la regulación de incentivos a la incorporación de jóvenes a entidades de la economía social.

4.1 *Incentivos aplicables a las cooperativas o sociedades laborales*

Estos incentivos se aplicarán a aquellas cooperativas o sociedades laborales que incorporen trabajadores desempleados, como socios trabajadores o de trabajo, a menores de 30 años; ampliándose el colectivo, desde el 28 de julio de 2013, a jóvenes menores de 35 años; con discapacidad igual o superior al 33%.

La bonificación de cuotas que correrá a cargo del Servicio Público Estatal de Empleo consistirá en una bonificación de 66,67 euros/mes (800 euros/año) en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, durante un plazo máximo de tres años.

En el caso de las cooperativas, la Ley 11/2013, aclara que la reducción de las bonificaciones se aplicarán cuando aquellas hubieran optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena, en los términos de la disposición adicional cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

En estos supuestos, la Ley 11/2013 prevé, en cuanto a los incentivos, que será de aplicación lo dispuesto en la sección 1 del capítulo 1 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en su artículo 6.2. Nótese que el Real Decreto Ley 4/2013 ampliaba la excepción también al artículo 2.7, si bien esta referencia fue eliminada en su convalidación parlamentaria puesto que la Ley 11/2013 pretende que se aplique también, desde el 28 de julio de 2013, lo contenido en el artículo 2.7, que modula la bonificación cuando el contrato se celebra a tiempo parcial.

Y es que, al ser una cuantía fija la bonificación aplicable a las cooperativas o sociedades laborales, y no establecer una exigencia de un mínimo de jornada para su disfrute, la no aplicación del artículo 2.7 de la Ley 43/2006 daría lugar a situaciones de enriquecimiento injusto en donde con una jornada, por ejemplo, del 10% se tendría derecho al incentivo en su totalidad.

4.2 *Incentivos aplicables a las empresas de inserción*

Estos incentivos se aplicarán a las empresas de inserción en los supuestos de contratos de trabajo suscritos con personas menores de 30 años y, desde el 28 de julio de 2013, a personas menores de 35 años con discapacidad igual o superior al 33%, incluidos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

La bonificación de cuotas será de 137,50 euros/mes (1.650 euros/año) durante toda la vigencia del contrato o durante tres años, en caso de contratación indefinida. Estas bonificaciones no serán compatibles con las previstas en el artículo 16.3.a de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, es decir, dirigidas a bonificar las cuotas de la Seguridad Social, en los contratos de trabajo de las personas en situación de exclusión social, consistentes en 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante toda la vigencia del contrato, o durante tres años en caso de contratación indefinida.

En cuanto a los requisitos que han de cumplir los beneficiarios, las exclusiones en la aplicación de las bonificaciones, cuantía máxima, incompatibilidades o reintegro de beneficios que no estuvieran previstos en el artículo 14.1.b, se aplicará lo establecido en la sección 1 del título 1 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

5. CONCLUSIONES

En la contratación indefinida de un joven por microempresas, la ausencia de referencia a una contabilidad del número de trabajadores dependiendo de la vinculación contractual nos lleva a mantener que el número de trabajadores que debe tener la empresa, en el momento de la contratación, sea de 9 o menos, con independencia de la modalidad contractual bajo la que presten sus servicios en la empresa.

Nos parece acertado que el mantenimiento en el empleo, que está obligado un empresario que realiza una contratación indefinida de un joven por microempresas, se sitúe en 18 meses, muy lejano de los tres años que se exige en el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores.

En la contratación indefinida de un joven por microempresas, el incentivo es lo que hace interesante esta modalidad contractual, puesto que no se caracteriza por otra circunstancia o ventaja para el empresario que la simple reducción de cuotas expresada en el párrafo anterior. Cabría preguntarse, ¿es suficiente? Realmente, los contratos indefinidos no son la preferencia del empresariado español; si a esta premisa se le añade un cebo no demasiado interesante, podría concluirse que esta modalidad contractual nace con un alcance limitado.

En el contrato indefinido “Generaciones” resulta cuestionable el requisito de que el trabajador autónomo no tuviera trabajadores asalariados. La finalidad de este contrato puede verse mermada con esta limitación. Parece que una ampliación podría apostar por la contratación de un colectivo en situación de exclusión por razón de la edad.

Respecto al contrato primer empleo joven, la creación de una causa ad hoc nos lleva a mantener su eficacia en la medida que se transformen en indefinidos; en caso contrario, poco aportará al joven más que una relación laboral temporal.

En la contratación parcial con vinculación formativa, llama la atención en el momento en que debe recibirse la formación que la exigencia no vaya asociada a la vigencia del contrato; así, aunque en un primer momento se exige a los trabajadores justificar el empleo con la formación, a continuación se permite que esta se hubiera cursado en los 6 meses previos a la contratación. De este modo, puede plantearse la situación de un trabajador contratado bajo esta modalidad que durante el desarrollo de la prestación no se encuentre realizando actividad formativa alguna

Debe vigilarse la entrada de la Empresas de Trabajo Temporal en la formalización del contrato primer empleo joven, contrato en prácticas y contrato para la formación y el aprendizaje, con objeto de no convertirse en un vehículo de precarización de la relación laboral.

6. BIBLIOGRAFÍA.

APARICIO ALDANA, Rebeca, “Breve análisis del contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores de la Ley 3/2012 y algunas pinceladas sobre el Real Decreto-ley 4/2013, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, Nº 364, 2013.

CASTILLO NAVARRO, L, “Nota sobre Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo”, *Revista Aranzadi Social*, Nº 6, 2013.

FERIA BASILIO, Iluminada, “Nuevos incentivos a la contratación indefinida y a la incorporación de jóvenes a entidades de economía social”, en VVAA, *La Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en la Ley 11/2013: desempleo, empleo y ocupación juvenil*, Fernández López, María Fernanda y Calvo Gallego, Francisco Javier (dirs.), ed. Bomarzo, Albacete, 2013.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda y CALVO GALLEGO, Francisco Javier, “El contrato de primer empleo joven”, en VVAA, *La Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en la Ley 11/2013: desempleo, empleo y ocupación juvenil*, FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda y CALVO GALLEGO, Francisco Javier (dirs.), ed. Bomarzo, Albacete, 2013.

LUJÁN ALCARAZ, José, “Políticas públicas frente al desempleo”, en AA.VV., *Las reformas del Derecho del Trabajo en el contexto de la crisis económica. La reforma laboral de 2012*, ed. Tirant lo Blach, Valencia, 2013.

MORENO GENÉ, José, “Los estímulos a la contratación laboral de los jóvenes en el Real Decreto-ley 4/2013”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, nº 364, 2013.

MUR TORRES, J, *Estudio de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo*, Tesorería de la Seguridad Social, Zaragoza, Julio 2013.

ROJO TORRECILLA, Eduardo (<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2013/07/analisis-del-contenido-laboral-de-la.html>).

ROJO TORRECILLA, Eduardo, http://www.eduardorojotorrecilla.es/2013/07/analisis-del-contenido-laboral-de-la_28.html.

SEMPERE NAVARRO, Antonio, “Novedades Legislativas: Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo”, en GÓMEZ-ACEBO & POMBO, <http://www.gomezacebo-pombo.com/media/k2/attachments/novedades-legislativas-ley-11-2013-de-26-de-julio-de-medidas-de-apoyo-al-emprendedor-y-de-estimulo-del-crecimiento-y-de-la-creacion-de-empleo.pdf>.