



LA CONTRATACIÓN LABORAL

[Status]

Y TRASCENDENCIA DE LAS ÚLTIMAS REFORMAS DE 2013 Y 2014

TRABAJO FIN DE GRADO
DERECHO

Alumna: Salom Jiménez, Irene
43145141-Q

Tutora: Magdalena Llompart Bennássar

ÍNDICE

1) INTRODUCCIÓN Y OBJETO DE LA REFORMA.....	Pág. 2
2) FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y CREACIÓN DE EMPLEO	
1) CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.....	Pág. 3
2) CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPREENEDORES.....	Pág. 6
3) CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.....	Pág. 9
4) TRABAJO A DISTANCIA.....	Pág. 11
5) ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES.....	Pág. 12
3) BONIFICACIONES.....	Pág. 14
1) BONIFICACIONES EN CONTRATOS VIGENTES	
2) BONIFICACIONES POR TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDOS DE CONTRATOS EN PRÁCTICAS, RELEVO Y SUSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN	
3) BONIFICACIONES A CONTRATACIONES INDEFINIDAS (REAL DECRETO-LEY 3/2014, DE 28 DE FEBRERO)	
4) BONIFICACIONES A DESEMPLEADOS INSCRITOS EN LA OFICINA DE EMPLEO	
5) BONIFICACIONES POR NUEVAS ALTAS DE FAMILIARES COLABORADORES DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS	
6) MEDIDAS DE APOYO A LA PROLONGACIÓN DEL PERIODO DE ACTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES CON CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS EN LOS SECTORES DE TURISMO, COMERCIO VINCULADO AL MISMO Y HOSTELERÍA	
7) BONIFICACIONES POR LA CONTRATACIÓN DE VÍCTIMAS DEL TERRORISMO, VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO O VIOLENCIA DOMÉSTICA Y TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL	
8) CONTRATOS DEL DOIP	
4) FORMA DEL CONTRATO.....	Pág. 23
5) BIBLIOGRAFÍA.....	Pág. 24

INTRODUCCIÓN Y OBJETO DE LA REFORMA

Esta reforma surge de una crisis económica muy grave y desgraciadamente duradera. Tras las elecciones generales del día veinte de noviembre de 2011, en las cuales salió victorioso el Partido Popular, éste originó una iniciativa política, que no dejaría indiferente a nadie: el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el cual entró en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Este Real Decreto-ley 3/2012 introduce importantes cambios en una serie de instituciones que afectan a nuestras relaciones laborales. Es un gran cambio estructural.

De este Real Decreto-ley, se deriva la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

En materia de contratación, los acuerdos individuales entre empresario y trabajador seguirán siendo restringidos a la hora de configurar sus relaciones contractuales.

Es cierto que se incluyen medidas con la finalidad de fomentar la contratación indefinida para crear empleo. De hecho, el 99,88%¹ de las empresas españolas, según los datos del Directorio Central de Empresas del Instituto Nacional de Estadística, son constituidas por menos de cincuenta trabajadores; y esta reforma trata de posibilitar la contratación de trabajadores por parte de estas empresas. Por ello, se crea un contrato de trabajo por tiempo indefinido de la que sólo podrán hacer uso estas empresas de menos de cincuenta trabajadores, lo cual está explicado más adelante.

Obviamente, el objetivo de la reforma laboral es la creación de empleo y lo que ello conlleva, como la estabilidad en el empleo. Esta reforma pone su empeño en fomentar el empleo estable o indefinido y en el empleo juvenil.

Después de esta gran reforma, han ido surgiendo más textos legales, regulando el fomento de empleo, un ejemplo es el Real Decreto- Ley 3/2014, el cual es objeto de comentario en este trabajo, entre otra gran variedad.

¹ Datos del Directorio Central de Empresas: [http://www.ipyme.org/Publicaciones/Retrato PYME 2013.pdf](http://www.ipyme.org/Publicaciones/Retrato_PYME_2013.pdf)

FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y LA CREACIÓN DE EMPLEO

1) Contrato para la formación y el aprendizaje.

Antes de analizar este contrato, el cual está regulado en el artículo segundo de la Ley 3/2012, hay que tener en cuenta que una consecuencia devastadora de la grave crisis económica es el desempleo juvenil. Más de la mitad de los jóvenes españoles, un 55,1%² (según la EPA –Encuesta de Población Activa-), está en paro, eso es, aproximadamente, unos 900.000 jóvenes menores de 25 años, que no tienen empleo. El desempleo juvenil es un verdadero drama social y además se podría considerar como un despilfarro o un derroche de dinero, puesto que es una generación en la que se ha invertido mucho en su educación y por lo tanto, en su adecuación y en su empleabilidad.

Cuando el 17 de abril de 2013, la Ministra de Empleo, Fátima Báñez, hablaba de “la movilidad exterior”, en teoría se refería a los jóvenes que “buscan oportunidades laborales y formativas”; así es como denominaba, en el terreno de los eufemismos, a lo que vendría siendo una fuga de cerebros en toda regla, puesto que en España las oportunidades laborales para los jóvenes son muy limitadas.

Pues bien, el contrato en prácticas no ha sufrido ningún cambio, la reforma se refiere a él a la hora de transformarlo en un contrato indefinido, puesto que se ofrecen bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social.

En cambio, el contrato para la formación y el aprendizaje sí ha sufrido una serie de cambios en los siguientes aspectos:

- La edad de los trabajadores: este contrato hasta ahora establecía que la edad de los trabajadores a los cuales se les podía contratar con este tipo de contrato, era de dieciséis a veinticinco años, que carezcan de cualificación profesional requerida para este contrato.

La nueva norma amplía, en su disposición transitoria 9ª, esta edad a los treinta años; excepto para aquellas personas en situación de exclusión social o cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

² Datos actualizados a 2014: <http://www.datosmacro.com/paro-epa/espana>

- La duración del contrato: La duración mínima no puede ser inferior a un año, aunque la máxima se amplía a tres años, cuando anteriormente eran solo dos; mediante convenio colectivo se pueden establecer otras duraciones, respetando que la mínima sean seis meses y la máxima tres años. Esto no se aplicará a los alumnos que participen en proyectos de empleo y formación, que regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad no interrumpen la duración de dicho contrato.
- El tiempo de trabajo: debe ser compatible con la actividad formativa. Durante el primer año, la jornada no deberá superar el 75% de la jornada máxima legal prevista en el convenio colectivo, y durante el segundo y tercer año, este porcentaje se amplía al 85%; se supone que para que el resto de tiempo (un 25% de la jornada el primer año, y un 15% el segundo y tercer año) se dedique a la formación teórica.
- Posteriores contrataciones bajo la misma modalidad: con esta nueva norma, se posibilita a la empresa a contratar al mismo trabajador en la misma empresa, pero ahora sí se permite si el objeto del contrato persigue obtener una distinta cualificación profesional. Si este contrato se aplica bien y con el objetivo ideado por el legislador, puede ser muy útil para un trabajador que quiere formarse; pero hay que tener en cuenta que esta modificación puede conllevar a un encadenamiento injustificado de estos contratos formativos, que es lo más probable que pase.³

³ NURIA DE NIEVES NIETO, «Formación en el empleo y contratos formativos», en *Comentario a la Reforma Laboral de 2012*, Ed. Aranzadi, 2012, pág. 118, 119 y 120.

En la actualidad, indagando en los Convenios colectivos, encontramos uno estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio, en el cual aplica en su “Artículo 21. Contratos para la formación y el Aprendizaje”, lo establecido en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral; amplía la duración de este contrato al máximo, tres años, pudiendo prorrogarse por períodos de seis meses hasta alcanzar dicho tope.⁴

Por su parte, el Convenio colectivo de pastas, papel y cartón, simplemente se remite a lo establecido en la norma actual, indicando en el segundo apartado del artículo 6.8 que estará sujeto a la legislación vigente.⁵

⁴ WESTLAW. Resolución de 10 de septiembre de 2013 -RCL 2013/1397-. BOE 23 septiembre 2013, núm. 228, [pág. 76631].

⁵ WESTLAW. Resolución de 1 de agosto de 2013 -RCL 2013/1296-. BOE 23 agosto 2013, núm. 202, [pág. 62509].

2) Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.

Este contrato, regulado en el artículo 4 de la Ley 3/2012, va dirigido a los emprendedores, es decir, a aquellos que inician un nuevo negocio o actividad empresarial, que sería la definición por excelencia de “emprendedor”, pero la Ley también incluye a todo aquel que quiere contratar un nuevo trabajador que realice una nueva actividad en la empresa o una actividad habitual en la misma.

Este contrato no lo puede realizar cualquiera, sino que está destinado a aquellas empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores. Obviamente en España prevalecen este tipo de empresas (un 99,88 % según el Instituto Nacional de Estadísticas), por lo tanto, una gran cantidad podrá utilizar este contrato.

La jornada laboral debe establecerse por jornada completa, no cabe la jornada parcial. El legislador no da motivo alguno de por qué no se permite hacer este tipo de contrato a tiempo parcial y es cuanto menos contradictorio, ya que, al ser un mecanismo que permite una adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades profesionales y personales del trabajador, este contrato sería perfecto para realizarlo a tiempo parcial.

Con estos contratos se establece un periodo de prueba de hasta un año, y sería correcto aplicarlo a las innovadoras empresas, porque en primer lugar, con este periodo le da tiempo a la empresa a conocer a todos los trabajadores y ver si son eficaces en su puesto de trabajo, y en segundo lugar, según la valoración económica de la empresa, se podrían contratar a trabajadores a tiempo parcial, y si ésta tuviera mejoras económicas, aumentar el contrato a una jornada laboral completa. Una oportunidad que no se puede dar porque no se contempla esta opción, desgraciadamente.

En cuanto al periodo de prueba, anteriormente mencionado, se regula en el artículo 14 del Estatuto de Trabajadores, que se ocupa de los detalles generales, excepto de aquellos que la ley regula directamente, esto es el precepto que establece que “la duración del periodo de prueba [...] será de un año en todo caso”. Esta expresión puede crear varias dudas, que pueden generar soluciones distintas.

- Como primera interpretación, se puede considerar que esta duración se establece para aquellos trabajadores que sean técnicos titulados o no lo sean y con independencia de lo que se establezca en los convenios colectivos, al referirse “en todo caso”.

Pues bien, el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores establece que “podrá concretarse por escrito un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los Convenios Colectivos. En defecto de pacto en Convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores”. Por lo tanto, la norma sí diferencia los periodos de prueba de los trabajadores que sean técnicos titulados, del resto, duración que desciende a dos meses como máximo.

También establece el mismo artículo que “podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los Convenios Colectivos. En defecto de pacto en Convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados”. Pues bien, en las empresas de menos de veinticinco trabajadores se amplía este periodo de dos a tres meses el periodo máximo de las pruebas con trabajadores que no sean técnicos titulados.

- Como segunda interpretación, sería que el periodo de prueba de un año se incorpora de manera automática al contrato sin necesidad de pacto expreso al respecto. No tiene en cuenta la duración que hubieran alcanzado los servicios previos. No es posible pactar un periodo de prueba distinto aunque hayan existido servicios previos, y que se pacte la diferencia que medie entre el tiempo de esos servicios y el año de prueba que exige la Ley, puesto que en principio es “en todo caso”.⁶

Aunque el periodo de prueba parece que es obligatorio en todo contrato de apoyo a los emprendedores, la ley señala que “no podrá establecerse un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad a la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación”.

⁶ RAQUEL AGUILERA IZQUIERDO, «El nuevo contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores», en *La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el derecho del trabajo*, Ed. LA LEY grupo Wolters Kluwer España, S.A., 2012, pág. 128, 129 y 130.

Precepto coherente, porque si ese trabajador ya ha desempeñado funciones en dicha empresa, no tiene sentido alguno estar sometido de nuevo a un periodo de prueba, porque se supone que el empresario ya conoce cómo se desarrolla el trabajador en sus funciones.

Desde una perspectiva fiscal, este contrato goza de unos beneficios fiscales (tanto en el Impuesto de Sociedades, como en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas) contemplados en el artículo 43 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, en la redacción que a dicho precepto ha dado la Disposición Final decimoséptima de la Ley 3/2012; puesto que podrán deducirse de su cuota íntegra unas deducciones por creación de empleo.⁷

Una de estas deducciones puede ser contratar a su primer trabajador menor de 30 años, con este tipo de contrato, sin necesidad que este trabajador sea desempleado. La entidad que así lo establezca, se podrá deducir 3000 euros a su cuota íntegra; cantidad importante, y obviamente motivadora a la contratación de este tipo de trabajadores. Otra deducción sería una empresa que en el momento de realizar este tipo de contrato, tiene una plantilla inferior a 50 trabajadores, y contratan a trabajadores desempleados; pues bien, la empresa podrá deducirse el 50% del importe de la prestación que el trabajador desempleado tenga pendiente de percibir en el momento de la contratación, con el límite de 12 mensualidades y por un importe máximo de seis mensualidades de la citada prestación por desempleo que hubiera percibido de no haber sido contratado. Este límite digamos que tiene una ventaja y un inconveniente: la ventaja es que, sin duda, es incentivadora a contratar a trabajadores desempleados, cosa que es perfecta si lo que pretende la norma es fomentar el trabajo; el inconveniente es que con este límite, la empresa sólo preferirá contratar a trabajadores que lleven poco tiempo en situación de desempleo y que, por tanto, aún les quedan muchas mensualidades que percibir, y aquí al legislador se le olvida los parados de larga duración, que probablemente ya se le hayan agotado la prestación, puesto que no se prevé para estos trabajadores ningún beneficio fiscal, simplemente, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social.

⁷ RAQUEL AGUILERA IZQUIERDO, «El nuevo contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores», en *La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el derecho del trabajo*, Ed. LA LEY grupo Wolters Kluwer España, S.A., 2012, pág. 144.

3) Contrato a tiempo parcial.

No es nada novedoso decir que este tipo de contrato es una tarea pendiente para nuestro mercado de trabajo, en el que no tiene sentido que según qué tipo de contratos no contemplen la posibilidad de celebrarlos a tiempo parcial.

Este tipo de contrato, el cual se establece en el artículo 5 de la Ley 3/2012, realmente no ha sufrido un cambio sustancial, aunque sí ha sufrido la introducción de un elemento de flexibilidad para, de esta manera, intentar fomentar su utilización por parte de las empresas, puesto que juega con el tiempo de trabajo y el hecho de trabajar una jornada inferior a la habitual. Hay algunas particularidades en torno a este tipo de contratos, como es realizar el trabajo más allá de la jornada pactada, en un principio, en el contrato de trabajo.

Eso significa que existe la posibilidad de realizar horas extraordinarias, en porción a la jornada pactada, acontecimiento que hasta la fecha era desconocido en este tipo de contratos, salvo para los supuestos del art. 35,3 TRLET, es decir, reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Antes de esta reforma laboral, el trabajador a tiempo parcial no podía realizar horas extraordinarias voluntarias, aunque sí podía realizar horas complementarias. Éstas no son más que horas anuales que dispone el empresario, previo acuerdo con el trabajador, para que sean realizadas por éste último.

Se fija, no obstante, como límite, que las horas realizadas (ordinarias, extraordinarias, y complementarias) no puedan exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial, esto es, del número de horas al día, semana, mes o año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

El problema que puede desencadenar la introducción de las horas extraordinarias es que el contrato a tiempo parcial, añadiendo las horas complementarias y estas novedosas horas extraordinarias, puede acabar siendo no un contrato a tiempo parcial, sino un contrato a tiempo completo y por lo tanto, eso conllevaría la pérdida de flexibilidad, tan característica en este contrato, en cuanto al horario de trabajo y la conciliación de la vida familiar y laboral.

Antes de la reforma, los trabajadores temporales a tiempo parcial, en principio, no podían realizar ni horas complementarias ni horas extraordinarias. En cambio, después de la reforma laboral, la Ley 3/2012 permite realizar horas extraordinarias (las cuales no son objeto de computación en la base de cotización), pero, contrariamente, no permite realizar horas complementarias (las cuales sí computan como una hora ordinaria, hecho que beneficia objetivamente al trabajador). Con este planteamiento legislativo, el empresario queda amparado a la hora de celebrar una contratación a tiempo parcial con un trabajador, donde quede reflejado en el contrato laboral una jornada de pocas horas diarias y paralelamente este trabajador realice horas extraordinarias, hasta llegar prácticamente al borde de la jornada completa, las cuales no son objeto de cotización por contingencias comunes.⁸

⁸ JUAN LÓPEZ GANDÍA, «Los contratos formativos y a tiempo parcial tras la reforma laboral de 2012», en *Políticas de austeridad y crisis en las relaciones laborales: la reforma de 2012*. Ed. Bomarzo, 2012, pág. 147 a 153.

4) Trabajo a distancia

Se regula el contrato de trabajo a distancia en el artículo 6 de la Ley 3/2012, sobre la base del antiguo contrato a domicilio que recogía el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, para encuadrar la prestación laboral que se realiza de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo.

Con esta reforma se puede apreciar un cambio significativo, que es su denominación: se suprime la palabra “contrato” y se sustituye “a domicilio” por “a distancia”, cosa más coherente, porque el trabajador no tiene porqué desarrollar su labor en su domicilio, sino que puede ser en cualquier otro sitio libremente elegido por éste.

El trabajador a distancia tendrá los mismos derechos que los trabajadores que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos derechos que sean inherentes a la prestación en dicho centro. Cabría plantearse, por tanto, en qué derechos pueden no ser equiparables, surgiendo, así, posibles ejemplos tales como la no extensión del derecho del trabajador contratado a distancia:

- Garantía de acceso a formación profesional continua e información sobre vacantes a cubrir.
- Adecuada protección de seguridad y salud, que puede plantear problemas de aplicación práctica, tanto cuando el trabajo se desarrolle en el domicilio del trabajador como, especialmente, cuando se haga en el lugar libremente elegido por el mismo.
- Garantía de ejercicio de derechos de representación colectiva (en cuanto a la asignación a un centro de trabajo).

En cualquier caso, las modificaciones en esta modalidad de prestación de servicios laborales aportan un elemento de flexibilidad a las empresas y un mecanismo de conciliación a los trabajadores.⁹

⁹ Colaborador: Despacho Garrigues, «Trabajo a distancia», en *Reforma Laboral, la Ley y Manual Práctico 2012*. Ed. Adecco, 2012, pág. 147

5) Encadenamiento de contratos temporales.

Nuestro ordenamiento regula muchos tipos de contratos temporales, creándose así, un abuso de los mismos por parte de los empresarios.

Para explicar este tema, primero hay que saber qué establece exactamente el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, el cual dispone que si dentro de un periodo de treinta meses, un trabajador ha sido contratado mediante dos o más contratos temporales durante veinticuatro meses o más, independientemente de su continuidad para el mismo u otro puesto dentro de la misma empresa o grupo de empresas, este trabajador adquirirá la condición de fijo, siempre y cuando estos contratos temporales no sean de formación, de relevo e interinidad. Este artículo también se aplica en los casos de subrogación de empresas.

Si la Ley de Reforma del Mercado Laboral, pretende incentivar el trabajo, y que al fin y al cabo todos los contratos acaben siendo indefinidos, esta norma ya legislada anteriormente, en principio es “perfecta”, no tiene ningún defecto.

Anteriormente a la Ley 3/2012, el Real Decreto-Ley 10/2011 suspendió, durante el periodo de los dos años siguientes a su entrada en vigor, la aplicación de lo dispuesto en el art. 15.5 TRLET en relación con la adquisición de la condición de fijos de los trabajadores contratados temporalmente durante un plazo superior a 24 meses dentro de un periodo de 30 meses. Con esta medida se intenta otorgar una especie de aplazamiento o moratoria, para mantener como prioridad el empleo, aunque el mismo no fuese indefinido.

El RDL mantuvo, al igual que la Ley de Reforma del Mercado Laboral, dicha suspensión, pero únicamente hasta el 31 de diciembre de 2012 (es decir, 8 meses antes que lo previsto en el Real Decreto de agosto de 2011), de manera que a partir de tal fecha -y salvo que se regule otra cosa-, recuperará vigencia dicha limitación en la contratación temporal.

Ahora bien, como en la LRML se aclara: queda excluido expresamente del cómputo del plazo de 24 meses y del periodo de 30 meses, el tiempo transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, computándose en todo caso a los efectos precitado artículo 15.5 TRLET los periodos de servicios transcurridos con anterioridad o posterioridad a dichas fechas.

Anteriormente, al transcribir la palabra “perfecta” cuando se califica a este artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, obviamente, hay que hacerlo entre comillas, puesto que aquí radica un problema de fundamento. Es decir, con esta norma, se sigue fomentando de alguna manera la contratación temporal sin causa alguna.

Pero es que aún es mucho peor que en la Ley de Reforma del Mercado Laboral se suprima un periodo en el que se deje sin aplicación esta norma. Lo único que se consigue con esto es que los empresarios se laven un poco más las manos y puedan estar tranquilos que aún no les llega el momento de convertir a sus trabajadores temporales en fijos.

Por ejemplo, un trabajador ha sido contratado el 10 de septiembre de 2009, con un contrato eventual por circunstancias de la producción de 3 meses, por lo tanto este contrato acaba el 9 de diciembre de 2009. La empresa sigue necesitando a este trabajador y decide hacerle un contrato para obra o servicio determinado, y como en los contratos de obra no hace falta que dispongas cuándo acaba el contrato, pues el trabajador sigue en la empresa y así va corriendo el tiempo. Llega el 30 de agosto de 2011 y este trabajador lleva en la empresa 23 meses y 20 días trabajando en la misma empresa con dos contratos temporales encadenados. Le faltan solamente 10 días para que, por fin, sea fijo en la empresa. Al empresario ya le tiemblan las piernas, pero por suerte, entra en vigor lo establecido en la Ley 3/2012 y el empresario ya puede respirar tranquilo porque llega el 30 de noviembre de 2012, fecha aún vigente esta suspensión, y decide despedir al trabajador y la causa es “fin de obra”, cuando realmente este trabajador lleva trabajando efectivamente en la empresa 3 años, 2 meses y 21 días en la empresa, se supone que este trabajador ya era fijo, y en cambio no lo es, y cobrará su correspondiente indemnización, según el estatuto o su convenio colectivo.

Esto lo único que hace es amparar al empresario para hacer lo que libremente quiera con sus trabajadores. No tiene mucho sentido regular este tipo de normas, cuando realmente, se deberían regular unas medidas enfocadas a la extinción de la contratación temporal, y fomentar la indefinida, en vez de proteger la temporalidad contractual, y además dificultar la transformación de contratos temporales a indefinidos.¹⁰

¹⁰ MARGARITA TARABINI-CASTELLANI AZNAR, «Otras medidas de fomento de la contratación indefinida: recuperación del límite al encadenamiento de contratos temporales...» en *La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el derecho del trabajo*, Ed. LA LEY grupo Wolters Kluwer España, S.A., 2012, pág. 211 a 223.

BONIFICACIONES

1) Bonificaciones en contratos vigentes

Las bonificaciones que se vinieran disfrutando por contratos suscritos con anterioridad al 12 de febrero de 2012 se regirán por la normativa vigente en el momento de su celebración o, en su caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación o reducción.¹¹

2) Bonificaciones por transformación en indefinidos de contratos en prácticas, relevo y sustitución por anticipación de la edad de jubilación

Estas bonificaciones están contempladas en los artículos 7 (transformación a fijo los contratos en prácticas, los contratos de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación), y en el artículo 3.2 (transformación a fijos los contratos de formación y aprendizaje) de la Ley 3/2012 y están dirigidas para empresas que tengan menos de 50 trabajadores en el momento de la transformación a indefinido (incluidos trabajadores autónomos y sociedades anónimas laborales y cooperativas en las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que éstas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena).

Lo que parece que pretende la Ley es bonificar a aquellas empresas que, en principio, serían las emprendedoras, es decir, las de menos de cincuenta trabajadores. El número de trabajadores será el existente en el momento de la transformación de temporal a indefinido. Dentro de este límite de 50 trabajadores, obviamente se incluyen tanto los ya indefinidos, temporales, a tiempo parcial, como a tiempo completo.

Estas bonificaciones serán efectivas en el momento en que entre en vigor la Ley 3/2012 y siempre y cuando siga vigente y no se establezca nada en contrario.

El artículo 3.2 de la Ley 3/2012 -contratos para la formación y el aprendizaje- establece el derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1500 euros/año durante tres años, y en el caso de las mujeres, esta reducción se establece en 1800 euros/año.

¹¹ Colaborador: Despacho Garrigues, «Bonificaciones», en *Reforma Laboral, la Ley y Manual Práctico 2012*. Ed. Adecco, 2012, pág. 148

El artículo 7 -contratos en prácticas, los contratos de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación- de la Ley 3/2012 por su parte, establece una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 euros/año) durante 3 años. En el caso de mujeres, estas bonificaciones se elevan a 58,33 euros/mes (700 euros/año).¹²

3) Bonificaciones a contrataciones indefinidas (Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero)

Este Real Decreto ha dado que hablar mucho, puesto que Mariano Rajoy anunció en el Parlamento, día 25 de febrero lo siguiente:

“Les anuncio que con efectos a día de hoy, a partir de este momento en que les hablo, la contratación indefinida de nuevos trabajadores tendrá una tarifa plana de cotización a la Seguridad Social de 100 euros”.

Y hasta ahí era lo que los medios de comunicación emitían, que había una rebaja o como dijo ese martes, Mariano Rajoy, una tarifa plana de 100 euros en la cotización a la Seguridad Social.

Obviamente, los siguientes días a esta publicación, todos los empresarios estaban ansiosos por aplicar esta norma a sus trabajadores.

Pues bien, detrás de este Real Decreto- Ley 3/2014, hay una serie de entramados y de características a tener en cuenta para poder efectivamente aplicarlo.

Esta norma dispone la fijación de una cuantía fija de 100 euros al mes durante 2 años en las cotizaciones empresariales por contingencias comunes para todos los nuevos contratos indefinidos que se generen el 25 de febrero hasta el 31 de diciembre de 2014.

Esta tarifa esconde una condición importante y sobre todo necesaria, que es la creación de empleo neto, eso conlleva que se aumente la plantilla en la empresa.

En principio, “también podrá el empresario acogerse a esta tarifa en el caso de que convierta un contrato temporal en indefinido, y como no, la condición de generar empleo neto sigue presente, por lo tanto, este empresario al transformar a este trabajador temporal en fijo, el puesto queda como vacío, o directamente no existe un nuevo puesto, por lo que deberá ser cubierto por otro trabajador”. Escribo esto entre comillas, porque

¹² MARGARITA TARABINI-CASTELLANI AZNAR, « Otras medidas de fomento de la contratación indefinida: [...] bonificaciones por la transformación de contratos temporales en fijos » en *La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el derecho del trabajo*, Ed. LA LEY grupo Wolters Kluwer España, S. A., 2012, págs. 225, 226 y 227.

es lo que en principio se puede hacer, aunque más adelante, comprobaremos que esto no es del todo cierto.

Siguiendo con el análisis de la norma, se establecen unos tramos en esta tarifa, concretamente tres, éstos van de 50 euros a 100 euros. Entonces, si se contrata a un trabajador sujeto a esta tarifa y su jornada es completa, la cotización (recordemos, siempre por contingencias comunes) será de 100 euros, si trabaja un 75% de la jornada será de 75 euros y en el caso de que este trabajador tenga una jornada parcial (cuatro horas) será de 50 euros.

El tercer año de contrato no es que se termine la tarifa plana, si no que se podrán beneficiar de una reducción adicional del 50% de la cotización.

Hay una serie de requisitos que se deben cumplir a raja tabla, que son los siguientes:

- En cuanto a los despidos, es necesario que la empresa no haya celebrado ningún despido declarado improcedente durante los 6 meses anteriores al momento en que se realice la contratación.
- Estar al corriente de pago, por parte del empresario, de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social desde el momento en que realice el alta del trabajador contratado bajo esta bonificación, y durante los siguientes 24 meses.
- Las empresas que hayan sido excluidas del acceso a beneficios de programas de empleo, porque en su día puedan haber cometido infracciones graves o muy graves en la normativa laboral, no tendrán acceso tampoco, a esta tarifa plana.
- El empresario debe mantener al trabajador durante 3 años, como mínimo, si no se cumple este requisito fundamental, se deberá reintegrar, total o parcialmente, la cuantía por la que se ha beneficiado. Si el primer año incumple y no mantiene al trabajador, deberá devolver la totalidad, si incumple el segundo año, será el 50% de la bonificación, y si despide al trabajador el tercer año, será el 33%. En el caso de que la empresa entre a concurso, esta penalización no se aplicará.
- Hay una serie de contratos que quedan excluidos de esta tarifa plana, son los contratos derivados de relaciones laborales de carácter especial, como por ejemplo, los contratos de alta dirección, deportistas profesionales, servicios del hogar familiar; personal al servicio del sector público.

Esta tarifa plana sale mucho más rentable a aquellas empresas que contraten a trabajadores con bases de cotización y salarios, más bien altos, ya que así, tendrán un

mayor descuento en las cotizaciones aplicando esta tarifa plana. Para analizar esto es mejor contar con un par de ejemplos:

- 1) Un trabajador con una categoría profesional de arquitecto, se celebra una contratación de manera indefinida con la tarifa plana. Su base de cotización es de 70.000 euros al año por una jornada completa. En principio, la empresa cotiza por contingencias comunes un 23,6%, es decir, el empresario debe pagar 16.520 euros anuales a la Seguridad Social. Obviamente, aplicando este tipo de bonificación al empresario le sale rentable acogerse a esta tarifa plana, puesto que solo deberá pagarle a la Seguridad Social 1.200 euros. El empresario se ahorra 15.320 euros.

- 2) Un trabajador con la categoría profesional de taquillero, se celebra una contratación de manera indefinida con la tarifa plana. Su base de cotización es de 760 euros, también por una jornada completa (puesto que así aplicamos los 100 euros). Anualmente, su base de cotización será de 10.640 euros anuales, a los cuales se le aplica el 23,6% de la cotización por contingencias comunes, resultando ser 2.511'04 euros, que debe abonar el empresario a la Seguridad Social. Acogiéndose a esta tarifa plana serán solamente 1.200 euros, que deberá abonar a la Seguridad Social. El empresario solamente se ahorra 1.311,04 euros.

Por ello, la diferencia es considerable entre un trabajador con una base de cotización alta, en comparación con otro trabajador que su base de cotización sea baja, por eso, a nivel práctico el empresario que contrate a un trabajador con una categoría baja o con salarios mínimos, probablemente no le saldrá tan rentable contratar de manera indefinida con esta tarifa plana, a dicho trabajador, ya que está sujeto al requisito de mantenerlo, como mínimo, 36 meses, y los empresarios optan por no acogerse a ello, ya que la incertidumbre laboral que está presente en estos momentos no les permite arriesgarse tanto.

En cambio, hay que tener en cuenta que, según qué tipo de trabajadores cualificados, están sujetos a un periodo de prueba de hasta 6 meses. En este caso, el empresario dentro de este periodo puede prescindir del trabajador sin devolver absolutamente nada de lo que se ha bonificado, siempre y cuando el

trabajador sea sustituido por otro. Si fuera el caso en que finalmente fuera sustituido, este nuevo trabajador contratado para cubrir el puesto, tiene su propio periodo de prueba de hasta 6 meses, ello podría conllevar el comportamiento abusivo del empresario, rescindiendo de los trabajadores antes de cumplir sus respectivos periodos de prueba, para seguir beneficiándose de la tarifa plana.

Retomando el tema de la transformación de contratos temporales en indefinidos (lo que anteriormente está entre comillas, y quedaba pendiente de explicación), hay que señalar que la Ministra de Empleo y Seguridad Social afirmó, en la rueda de prensa posterior al Consejo de Ministros donde se aprobó este RDL 3/2014, que la conversión de contratos temporales en indefinidos sirve para acogerse a esta tarifa plana, siempre y cuando ello suponga un aumento de plantilla.

Pero este supuesto que mencionó en su día la Ministra de Empleo y Seguridad Social, no considera que esté recogido en esta normativa.

Hay una ausencia de referencia normativa a dicha transformación, puesto que en principio, el RDL 3/2014 establece, en su ámbito de aplicación, “la contratación indefinida”, no establece ningún supuesto más. Además, la exposición de motivos dispone que “esta reducción se articula a través del establecimiento de una tarifa plana reducida de las cotizaciones sociales para nuevas contrataciones indefinidas que mantengan el empleo neto durante al menos tres años”. Es decir, esta norma pretende impulsar una rápida generación de empleo estable, por lo que queda claro que la transformación de contratos temporales en indefinidos, quedaría excluido de su ámbito de aplicación, puesto que no genera nuevo empleo, sino que lo transforma.

Para aplicar esta tarifa plana, debes concretar el número de trabajadores que forman la plantilla, para saber si realmente las has incrementado. Para el cálculo se toma como referencia el promedio diario de trabajadores que presten sus servicios en la empresa durante los 30 días anteriores a la celebración del contrato. Por lo tanto, aquellos trabajadores, a los cuales se les hace un fin de contrato temporal, para posteriormente celebrar una contratación indefinida con el beneficio de la tarifa plana, no se entenderá que cumplen los requisitos exigidos para poderse beneficiar este tipo de bonificación, regulada en el Real Decreto Ley 3/2014, puesto que no ha habido un aumento de

plantilla. En el caso de que el empresario espere un mínimo de 30 días o más para volverlo a contratar de manera indefinida, sí podrá acogerse a esta tarifa plana de 100 euros.¹³

4) Bonificaciones a desempleados inscritos en la Oficina de Empleo

Esta bonificación va dirigida a los desempleados jóvenes que tengan entre 16 años y 30 años, es decir, todos los menores de 31 años. La bonificación es de 83,33 euros/ mes, que son 1000 euros al año durante el primer año de bonificación. Durante el segundo año se incrementa a 91,67 euros/ mes, es decir, 1100 euros al año, y el tercer y último año para disfrutar de esta bonificación será de 100 euros al mes, siendo al año 1200 euros.

Esta bonificación también va dirigida a los mayores de 45 años, sin importar el tiempo que lleven inscritos, la ley suprime un plazo que establecía el Real Decreto- Ley 3/2012 (que eran dieciocho meses anteriores a la contratación).¹⁴

El concepto sobre el cual se aplica esta bonificación es sobre la cuota de contingencias comunes, aunque en la Ley solo se establece que repercute sobre la cuota empresarial a la Seguridad Social, ya que las normas que pretenden fomentar el empleo siempre hacen este tipo de referencias, sin concretar lo suficiente¹⁵.

¹³ Boletín Informativo nº 2064 de 20 de marzo de 2014. Baleares. Activa Mutua 2008.

¹⁴ IVÁN ANTONIO RODRÍGUEZ CARDO, « Bonificaciones, desempleo y otros temas de seguridad social» en *Comentario a la Reforma Laboral de 2012*, Ed. Aranzadi, 2012, pág. 427 y 428.

¹⁵. Otro ejemplo de la ausencia de especificación en cuanto a las contingencias comunes a la hora de hablar de “cotización”, es la noticia que dio Mariano Rajoy en el Parlamento sobre la tarifa plana de los 100 euros, aunque al analizar la norma está especificado, una noticia de este calibre se debería detallar crecidamente, aunque siempre se base en las cuotas de contingencias comunes.

5) Bonificaciones por nuevas altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos

Es una bonificación innovadora, que consiste en lo siguiente: el cónyuge, pareja de hecho y familiares de trabajadores autónomos por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, que se incorporen como nuevas altas al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y colaboren con ellos mediante la realización de trabajos en la actividad de que se trate, a partir de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, tendrán derecho a una bonificación durante los 18 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos de alta, equivalente al 50% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo de cotización vigente en cada momento.¹⁶

6) Medidas de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo, comercio vinculado al mismo y hostelería

Aquellas empresas que generen actividad productiva en los meses de marzo y de noviembre de cada año y que inicien y/o mantengan en alta durante estos dos meses la ocupación de los trabajadores con contratos de carácter fijo discontinuo, podrán aplicar una bonificación en dichos meses del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, FOGASA y formación profesional de dichos trabajadores. Esta bonificación será de aplicación desde la entrada en vigor de la Ley 3/2012 hasta el 31 de diciembre de 2013; transcurrido dicho plazo, el Gobierno adoptará las medidas que correspondan sobre su mantenimiento, prórroga o modificación.¹⁷

¹⁶ IVÁN ANTONIO RODRÍGUEZ CARDO, « Bonificaciones, desempleo y otros temas de seguridad social» en Comentario a la Reforma Laboral de 2012, Ed. Aranzadi, 2012, pág. 431 y 432.

¹⁷ Colaborador: Despacho Garrigues, «Bonificaciones», en *Reforma Laboral, la Ley y Manual Práctico 2012*. Ed. Adecco, 2012, pág. 148

7) Bonificaciones por la contratación de víctimas del terrorismo, víctimas de violencia de género o violencia doméstica y trabajadores en situación de exclusión social

La Disposición Final 14ª de la Ley 3/2012 añade un nuevo apartado al artículo 2 de la Ley 43/2006, introduciendo de esta manera, bonificaciones para los contratos indefinidos que se celebren con trabajadores con discapacidad o con personas que se encuentren en situación de exclusión social, así como con personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género, o de víctima de violencia domésticas o con personas que tengan acreditada la condición de víctima del terrorismo. También comprenden estas bonificaciones a las transformaciones de contratos temporales a indefinidos de los mismos colectivos.

En cuanto a las empresas, al no hacer referencia a los requisitos de las mismas, se entiende que abarca a todo tipo de empresa.

En el caso de que la transformación del contrato temporal a indefinido sea a una víctima de violencia de género, la bonificación consistirá en 70,83 euros/ mes (850 euros/ año) durante cuatro años. En el caso de que la transformación del contrato temporal a indefinido sea a una víctima del terrorismo, esta bonificación se incrementa a 125 euros/ mes (1500 euros/ año), durante 4 años.

En el caso de que las transformaciones contractuales sean a personas con circunstancias de exclusión social, esta bonificación será de 50 euros/ mes (600 euros/ año) durante cuatro años.¹⁸

7) Contratos del DOIP

Hay una novedad importante en los contratos de prácticas extracurriculares (con contraprestación económica) durante el periodo que va de día 28 de junio de 2013 hasta la actualidad y a partir de ahora, a todos los estudiantes que estén con este tipo de prácticas.

El 30 de agosto de 2013 se publicó una resolución de 19 de agosto de 2013, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se autorizan plazos extraordinarios para la presentación de las altas y, en su caso, las bajas y para la cotización a la Seguridad Social de los estudiantes universitarios que realicen prácticas académicas externas reuniendo los requisitos y condiciones previstos en el Real Decreto 1493/2011,

de 24 de octubre, a consecuencia de la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de mayo de 2013, por la que se anula el Real Decreto 1707/2011, de 18 de noviembre.

Este hecho supone que las empresas que tenían alumnos en prácticas, deben dar de alta a éstos, con efecto retroactivo, a partir de la fecha de 28 de junio de 2013 y siempre a partir de ahora, en adelante.

En principio, este tipo de contratos benefician a aquellos estudiantes que realizan prácticas externas (además prácticas que pueden ser convalidadas por créditos de asignaturas optativas), puesto que cotizan un 2% de su contraprestación en la Seguridad Social.

Pero, observando esta medida desde el punto de vista de la empresa, no sé hasta qué punto es beneficioso, puesto que muchas de las empresas, al tener que cotizar este porcentaje, al igual se piensan dos veces el contratar a un becario a través de este contrato.¹⁹

¹⁸ MARGARITA TARABINI-CASTELLANI AZNAR, « Otras medidas de fomento de la contratación indefinida: [...] bonificaciones por la transformación de contratos temporales en fijos » en *La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el derecho del trabajo*, Ed. LA LEY grupo Wolters Kluwer España, S.A., 2012, pág. 227.

¹⁹ . <http://www.boe.es/boe/dias/2013/08/30/pdfs/BOE-A-2013-9195.pdf>

Forma del contrato

Los contratos de trabajo deben formalizarse por escrito y con el formulario correspondiente, puesto que el incumplimiento de esta exigencia, puede tener consecuencias en el tipo de contrato.

El artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores se modifica, y establece que aquellos contratos que sean de prácticas y para la formación y el aprendizaje, también engloba a los contratos a tiempo parcial, fijos discontinuos y de relevo, los contratos de obra o servicio determinado, los contratos de trabajo a distancia o aquellos contratos que sean de empresas españolas para servicios en el extranjero, en general, todos aquellos contratos que no sean indefinidos, deben cumplir esta exigencia establecida, que no es más que constar por escrito si su duración es superior a cuatro semanas, porque de no cumplir este requisito sustancial, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y además a jornada completa, salvo que se demuestre la naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Es curioso como también se exige esta formalidad a los propios contratos indefinidos, cuando ya se sabe que si no se cumple este requisito, se convierte en indefinido, valga la redundancia.²⁰

²⁰. JOAQUÍN PÉREZ REY, «Características del contrato», en *Políticas de austeridad y crisis en las relaciones laborales: la reforma de 2012*. Ed. Bomarzo, 2012, pág. 86 y 87.

Bibliografía

- COMENTARIO A LA REFORMA LABORAL DE 2012. Editorial Aranzadi. Año 2012 [Thomson Reuters (Legal) Limited / Alfredo Montoya Melgar y Joaquín García Murcia (Directores)].
- LA REFORMA LABORAL DE 2012: NUEVAS PERSPECTIVAS PARA EL DERECHO DEL TRABAJO. Editorial LA LEY grupo Wolters Kluwer España, S.A., 2012. Javier Thibault Aranda (Director).
- POLÍTICAS DE AUSTERIDAD Y CRISIS EN LAS RELACIONES LABORALES: LA REFORMA DEL 2012. Editorial Bomarzo S.L.; primera edición 2012. Antonio Baylos Grau (Coordinador).
- CLAVES DE LA REFORMA LABORAL DE 2012 (ESTUDIO DEL RDLEY 3/2012, DE 10 DE FEBRERO). Editorial Aranzadi S.A. 2012 Thomson Reuters (Legal) Limited / Antonio V. Sempere Navarro y Rodrigo Martín Jiménez.
- REFORMA LABORAL (RDL 3/2012). MEMENTO EXPERTO. Ediciones Francis Lefebvre, S.A.