

TRABAJO EFECTUADO POR:

FAUSTINO CAVAS MARTÍNEZ

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social de la Universidad de Murcia.
Magistrado suplente del Tribunal Superior de
Justicia de la Región de Murcia.*

Sumario:

- I. Flexibilidad y empleo temporal. Revisión de un enfoque clásico.
- II. Antecedentes próximos de la reforma del contrato temporal para fomento del empleo.
- III. Previsiones generales.
- IV. Los nuevos programas de fomento del empleo (1994, 1995 y 1996).
 1. Previsiones específicas durante el año 1994.
 - 1.1. Supuestos autorizados de contratación temporal coyuntural.

1.2. Régimen jurídico de los nuevos contratos de fomento del empleo.

1.3. Bonificaciones y subvenciones.

2. Novedades en los Programas para Fomento del Empleo de 1995 y 1996.

V. Régimen transitorio.

ABREVIATURAS

BOE:	Boletín Oficial del Estado
CC:	Código Civil
CFE:	Contrato de Fomento del Empleo
ET:	Estatuto de los Trabajadores
LBE:	Ley Básica de Empleo
LISOS:	Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social
PFE:	Programa de Fomento del Empleo
R.D.:	Real Decreto
R.D.-L.:	Real Decreto-Ley
R.D.Lvo.:	Real Decreto Legislativo
STCT:	Sentencia del Tribunal Central de Trabajo
STS:	Sentencia del Tribunal Supremo
TSJ:	Tribunal Superior de Justicia

I. FLEXIBILIDAD Y EMPLEO TEMPORAL. REVISIÓN DE UN ENFOQUE CLÁSICO

Entre las exigencias que el orden económico en crisis tiene planteadas desde la pasada década al ordenamiento laboral destaca la «flexibilización» del mercado de trabajo. A este respecto, baste recordar someramente que las normas laborales aprobadas en nuestro país desde los últimos setenta ya nacieron fuertemente impregnadas por los criterios de regulación propios de una etapa de ajuste a la crisis económica. Las reformas introducidas en nuestro Derecho del Trabajo entre 1976 y 1984 comportaron, en efecto, una revisión profunda de la normativa laboral anterior y un intento de corregir la excesiva rigidez del mercado de trabajo configurado durante el franquismo. En 1984, y para hacer frente a la crisis económica, el Gobierno socialista impulsó una modificación del Estatuto de los Trabajadores que afectó, ante todo, a las modalidades contractuales. Con el espaldarazo que se dio a los contratos temporales como medida de fomento del empleo y por lanzamiento de nueva actividad poco quedó del tradicional principio de estabilidad en el empleo.

La flexibilización del mercado de trabajo no es, pues, una propuesta novedosa; se trata de una fórmula ya intensamente ensayada en nuestro sistema de relaciones laborales. Lo que ocurre es que, en unos casos, las medidas adoptadas no se han llevado a cabo hasta sus últimas consecuencias y, en otros, han conducido a resultados distintos de los pretendidos (elevada rotación laboral, descapitalización de mano de obra joven, desequilibrio del sistema financiero de protección por desempleo...). El Gobierno vino a constatar en el Libro Verde sobre la Reforma del Mercado de Trabajo (abril 1993) que «el actual modelo de flexibilidad laboral basado en la permanente rotación de un importante segmento de la población asalariada, y en la garantía legal del empleo indefinido del resto de los asalariados (...) no puede considerarse el esquema idóneo para la década de los noventa». Se asiste con este planteamiento a un cambio de enfoque en el tratamiento de la flexibilidad: la nueva propuesta sería el retorno al principio de causalidad, a cambio de facilitar la movilidad interna y replantearse la salida del mercado de trabajo (concretamente, los despidos económicos). Frente a una suerte de versión unilateral de la flexibilidad, vinculada esencialmente al tratamiento de las modalidades de contratación, y que tenía en el fomento de la temporalidad su principal instrumento, se acoge ahora una visión más amplia o global de este fenómeno, capaz de contemplar, de modo concatenado, no sólo la entrada al mercado de trabajo, sino también la gestión de los recursos humanos y la salida del mismo.

II. ANTECEDENTES PRÓXIMOS DE LA REFORMA DEL CONTRATO TEMPORAL PARA FOMENTO DEL EMPLEO

Como es suficientemente conocido, junto a los supuestos de contratación temporal que podríamos calificar como «normal», «ordinaria» o «estructural», los artículos 15.2 y 17. 3 del ET, en su nueva redacción dada por la Ley 32/1984, de 2 agosto, vinieron a establecer, como un supuesto netamente diferenciado de aquéllos, el de la contratación por tiempo determinado, incluso para la atención de trabajos o necesidades objetivamente permanentes o no coyunturales de las empresas, con el propósito de mejorar el nivel general de empleo y disminuir el paro en circunstancias de grave recesión económica y colapso productivo. Con ello se atendía en parte a las reiteradas peticiones de una mayor flexibilización en la contratación laboral formuladas desde las organizaciones empresariales.

La razón de ser de estos contratos para fomento del empleo había que buscarla, por consiguiente, en la necesidad de salir al paso de la prevención que con frecuencia disuade a las empresas de contratar a trabajadores fijos, por el elevado coste que la contratación indefinida comporta.

El desarrollo reglamentario de las previsiones legales antecitadas corrió a cargo del hoy formalmente derogado R.D. 1989/1984, de 17 de octubre, el cual entró en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE, que fue el 9 de noviembre; su vigencia data, pues, del día 10 de dicho mes y año, y se ha prolongado durante casi una década, con algunas incidencias en el último tramo de su ciclo vital que inmediatamente serán objeto de reseña.

A falta de expresa definición legal ni reglamentaria, el contrato temporal para fomento del empleo, al que tan profusa como, en ocasiones, irrazonablemente han recurrido las empresas en el período comprendido entre 1984 y 1994, podía ser caracterizado como aquel negocio jurídico bilateral en cuya virtud un trabajador en el que concurren los requisitos de estar desempleado e inscrito en la correspondiente Oficina de Empleo, se obliga voluntariamente a prestar sus servicios por tiempo determinado, en ningún caso superior a tres años, por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, el empresario, a cambio de una remuneración y bajo unas condiciones que han de respetar las que con carácter mínimo se establezcan por normas estatales o convencionales; contratación a término cuya permisión no se justifica por el carácter coyuntural o no permanente de las necesidades empresariales que con la misma se pretenden satisfacer, las cuales pueden no ser objetivamente temporales, sino por la incidencia que su celebración pueda tener en orden a la creación de nuevos puestos de trabajo y la disminución del desempleo.

Es de destacar que, frente a la limitada vigencia temporal con que nacieron los reglamentos reguladores de la contratación temporal coyuntural a estudio en los primeros ochenta, el R.D. 1989/1984 irrumpió en el panorama normativo nacional con una decidida vocación de perdurabilidad, en tanto no fuera derogado o sustituido por otro reglamento. Ha de concluirse, por tanto, que

se produjo una importante revisión en los planteamientos gubernamentales en el sentido de no considerar ya la penosa situación por la que atravesaba el mercado de trabajo como un episodio pasajero, anecdótico, para reconocer desde una perspectiva mucho más cercana a la realidad social que las sociedades modernas se enfrentan a un problema endémico, el paro, de no pronta ni fácil solución. De ahí que las medidas adoptadas para intentar paliar esa situación estructural y duradera de inflexión, entre ellas la flexibilización de las modalidades de contratación laboral, adquirieran visos de mayor permanencia y estabilidad, con tendencia a la normalización; perdiendo, en definitiva, la impronta de provisionalidad, excepcionalidad, transitoriedad y coyunturalidad con que inicialmente se establecieron.

La duración de los contratos temporales celebrados al amparo del R.D. 1989/1984 se ha visto modificada, con alcance diverso, en varias ocasiones durante la década actual al socaire de la revitalización de la crisis económica y el incremento del paro. La primera de ellas se debió al R.D.-L. 1/1992, de 3 de abril, de Medidas Urgentes sobre Fomento del Empleo y Protección por Desempleo (BOE 84/92, de 7 abril) -posterior Ley 22/1992, de 30 de julio, del mismo título (BOE 186/92, de 4 agosto)-, que elevó de seis a doce meses el período mínimo de duración de los contratos de fomento del empleo (disp. adic. 1.ª del R.D.-L. 1/1992 y Ley 22/1992), antes regulado en el artículo 3.º 1 del R.D. 1989/1984, sin que resultaran afectados, en ningún momento, los artículos 15.2 y 17.3 del ET. El elevado índice de rotación en la contratación temporal y la ampliación a un año del período de cotización exigido para tener derecho a la protección contributiva por desempleo explican dicha prolongación en la duración mínima de esta modalidad contractual.

De otro lado, el R.D.-L. 3/1993, de 26 de febrero, de Medidas Urgentes sobre materias presupuestarias, tributarias, financieras y de empleo (BOE del 2 de marzo), vino a permitir en su artículo 17 que los contratos temporales de fomento del empleo celebrados al amparo del R.D. 1989/1984 que agotasen su plazo máximo de duración entre la fecha de entrada en vigor del R.D.-L. (que fue el 3 de marzo) y el 31 de diciembre de 1993, pudieran, transitoriamente, ser prorrogados por un año más hasta alcanzar un total de cuatro años (con lo que su vigencia se prolongaría como fecha límite hasta el 31-12-1994), sin que las prórrogas, en su caso, pudieran ser inferiores a seis meses. Igualmente, se establecía una subvención de 250.000 pesetas para las empresas que, haciendo uso de la prórroga extraordinaria, optasen por la conversión de dichos contratos en indefinidos a la finalización de los cuatro años de duración máxima.

La promulgación del R.D.-L. 18/1993, de 3 de diciembre (BOE del 7 de diciembre; en vigor desde el día 8) y de su norma reglamentaria de desarrollo, el R.D. 2317/1993, de 29 de diciembre, por el que se regulan los contratos formativos y a tiempo parcial, para nada incidieron en la posibilidad de continuar celebrando contratos temporales al amparo de los artículos 15.2 y 17.3 del ET y del R.D. 1989/1984, de 17 de octubre, cuya vigencia en modo alguno se vio afectada. Antes al contrario, la disposición adicional segunda del R.D.-L. 18/1993 admitió que los contratos temporales de fomento del empleo cuya duración máxima de tres años expirase entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1994 pudieran ser prorrogados, por una sola vez, por un plazo máximo de dieciocho meses -y mínimo de seis meses, conforme al art. 3.º 2 del R.D. 1989/1984-. Según rezaba la Exposición

de Motivos del mencionado R.D.-L. 18/1993, de no habilitarse esta prórroga excepcional durante 1994 «la decisión empresarial podría no ser proclive al mantenimiento del empleo». La medida no alcanzaba, por tanto, a los contratos de este tipo que ya hubieran agotado su duración máxima en 1993, los cuales pudieron ampliar su duración por una anualidad más, siempre que las prórrogas, en su caso, no fueran inferiores a seis meses, conforme a lo dispuesto en el artículo 17 del R.D.-L. 3/1993, de 26 de febrero, de medidas urgentes sobre materias presupuestarias, tributarias, financieras y de empleo.

Paralelamente, la conveniencia de diseñar fórmulas específicas de integración laboral de ciertos colectivos de trabajadores desempleados, cuya protección económica comporta un elevado gasto corriente para el sistema, dictó el contenido del artículo 5.º del aludido R.D.-L. 18/1993, en el cual se establecía que, cada año, la Ley de Presupuestos Generales del Estado establecería programas para fomentar la contratación por pequeñas empresas de trabajadores perceptores de prestaciones de desempleo. La disposición transitoria primera del R.D.-L. 18/1993 incluía una habilitación al Gobierno para que procediera a concretar dichos programas y los colectivos que habrían de beneficiarse de los mismos durante 1994.

Con todo, ya en la fecha de aparición del R.D.-L. 18/1993 era evidente que la articulación jurídica de la contratación temporal como medida de fomento del empleo estaba abocada a experimentar un profundo reajuste. Es de todos sabido que el restablecimiento del principio de causalidad en la contratación, de forma que los contratos de duración determinada tengan por objeto satisfacer necesidades de la empresa que por su propia naturaleza sean temporales, constituye uno de los ejes axiales de la reforma del mercado laboral, compensando su introducción con una mayor flexibilidad en el contenido del contrato de trabajo, así como en sus mecanismos de extinción. En este sentido, se parte de que una rigidificación en las vías de acceso al empleo habría de compensarse con una mayor flexibilidad en los instrumentos de salida, aligerando los trámites y costes de los despidos. Atendido el desarrollo de las modificaciones legislativas en trámite parlamentario, se respiraba en el ambiente la pronta derogación del R.D. 1989/1984.

III. PREVISIONES GENERALES

Fiel a esta orientación de política legislativa, la Ley 11/1994, de 19 de mayo, vino a suprimir la previsión estampada en el anterior número 2 del artículo 15 del ET, que preveía, como un supuesto diferenciado de las restantes modalidades de contratación temporal, la posibilidad de contratar por tiempo determinado como medida de fomento del empleo. La omisión de cualquier referencia a la contratación temporal coyuntural se perpetúa en el artículo 15 del nuevo ET, aprobado por R.D.Lvo. 1/1995, de 24 de marzo (BOE núm. 75/1995, de 29 marzo; en vigor desde el 1.º de mayo).

Esta recuperación, parcial si se quiere, del principio de causalidad, se ha compensado con una flexibilización de las modalidades objetivas o estructurales de contratación temporal, reguladas en el artículo 15.1 del ET y que han recibido nuevo desarrollo reglamentario con la promulgación del R.D.

2546/1994, de 29 de diciembre. La reforma responde básicamente a la necesidad de garantizar la capacidad de adaptación de las figuras reguladas por dicho artículo a las necesidades de personal eventual de las empresas. Es decir, se pretende que los tipos contractuales previstos estén en condiciones de abarcar todas aquellas actividades temporales que por su naturaleza, por demandarlo así el ciclo productivo, por responder a necesidades objetivamente temporales de prestación de servicios, o porque la causa de la contratación se encuentra en la finalidad formativa o de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo, requieren la utilización de estas modalidades de contratación laboral (1).

Por su parte, la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, se anticipó a derogar el R.D. 1989/1984, de manera que, en lo sucesivo, no será posible contratar con arreglo a tal norma reglamentaria (disp. derog.), sin perjuicio de que continúe rigiendo transitoriamente respecto de los contratos celebrados a su amparo (2), tal y como establece la disposición transitoria tercera del nuevo ET.

Sin embargo, habida cuenta la existencia de colectivos cuya inserción en el mercado de trabajo resulta especialmente difícil, el legislador ha estimado conveniente no renunciar absolutamente al empleo temporal como arma de lucha frente al paro, a cambio de dispensar a esta modalidad contractual una regulación sustancialmente diversa en muchos aspectos de la contenida en el R.D. 1989/1984, aunque coincidente en otros.

En efecto, a pesar de que el nuevo artículo 15 del ET de 1995 ya no recoge el contenido del párrafo segundo del artículo 15 del ET de 1980 -redactado por Ley 32/1984-, y de que la Ley 10/1994 ha derogado el R.D. 1989/1984, nuestro ordenamiento mantiene la posibilidad de celebrar contratos temporales por razones coyunturales de fomento de la ocupación, para realizar tareas o funciones no necesariamente desprovistas de carácter permanente en la actividad de la empresa.

- a) Por un lado, permanece intacto el artículo 17.3 del ET, con su delegación al Gobierno para regular la contratación temporal de trabajadores demandantes de empleo y, en particular, de grupos específicos de trabajadores desempleados que tengan dificultades especiales para encontrar un puesto de trabajo, con una duración máxima de tres años, en principio,

(1) Conforme a lo declarado en la Exposición de Motivos de la Ley 11/1994, la nueva redacción conferida al artículo 15 del ET responde a dos postulados:

- 1.º Restablecimiento del *principio de causalidad*, en el sentido de «arbitrar aquellas fórmulas de contratación que se adecuen más exactamente a las reales necesidades de las empresas y de los individuos», y
- 2.º Atribución a la negociación colectiva de un «papel de modalización y adecuación de los esquemas legales a las necesidades y especificidades de los sectores».

(2) Por una elemental razón de coordinación entre los dos proyectos legislativos que se estaban tramitando de forma paralela, el de medidas urgentes de fomento de la ocupación y el de reforma del ET, se explica que durante su paso por el Senado la Ley 11/1994 se haya desprendido de la referencia al R.D. 1989/1984 contenida en su disposición derogatoria, así como del texto de la disposición adicional tercera del Proyecto de Ley remitido a la Cámara Alta, alusiva a la posibilidad de celebrar contratos temporales conforme al artículo 17.3 del ET con trabajadores mayores de 45 años, ahora integrados en el programa de fomento del empleo establecido por la Ley 10/1994.

y con derecho para el trabajador a una indemnización por finalización de contrato, a determinar también reglamentariamente. Ha de significarse, con todo, que la nueva redacción del artículo 15 del ET suprime la remisión que desde el mismo se hacía al artículo 17, de manera que a partir de ahora queda perfectamente delimitado el ámbito de lo estructural y lo coyuntural a efectos de duración del contrato de trabajo (3).

- b) Por otro lado, la disposición adicional tercera del vigente ET prevé unos «programas que fomenten la contratación por pequeñas empresas de trabajadores perceptores de prestaciones por desempleo», cuya determinación realizará la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año señalando «los programas y colectivos de perceptores de desempleo a que aquéllos se destinen». Aunque su vinculatoriedad de cara a las futuras leyes presupuestarias es harto discutible por mor del principio de modernidad en la sucesión de normas de igual rango jerárquico, el legislador estatutario se anticipa a declarar que de tales programas de fomento del empleo «quedan expresamente excluidas las contrataciones llevadas a cabo con el cónyuge o familiares por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos».

La doctrina ha detectado la similitud de esta exclusión con la establecida en el artículo 3.º b) de la Ley 22/1992, sobre medidas urgentes para el fomento del empleo y protección por desempleo, con la que comparte además la ambigüedad de la expresión «cargos de dirección», planteando la duda de si la misma es o no equivalente al personal de alta dirección en el sentido del artículo 2.º 1 a) del ET y R.D. 1382/1985, de 1 de agosto, que regula esta relación laboral especial (4). Idéntico parangón puede establecerse con la exclusión establecida en la disposición adicional decimocuarta del nuevo Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, con relación a las reducciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes respecto de los contratos de interinidad que se celebren para sustituir a trabajadores excedentes por cuidado de hijos.

En todo caso, ha de ponderarse, como conclusión a este apartado, que se ha producido la reconversión de una modalidad impostada con carácter permanente en el organigrama contractual laboral, en una fórmula coyuntural y restringida de fomento de la ocupación (5).

(3) Cfr. M. GARCÍA PIQUERAS, *Las modalidades de contrato de trabajo en la reforma laboral*, 2.ª ed., Granada, Comares, 1995, pág. 200.

(4) Cfr. L.M. CAMPS RUIZ, *La nueva regulación del mercado de trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1994, pág. 86.

(5) Como ha resaltado T. SALA FRANCO, *La reforma del mercado de trabajo*, Valencia, CISS, 1994, pág. 111, «en materia de contratación temporal la principal novedad consiste en la aparente desaparición, como instrumento estable de determinación de la duración del trabajo, de los contratos temporales en fomento del empleo introducidos en la reforma del E.T. de 1984...».

IV. LOS NUEVOS PROGRAMAS DE FOMENTO DEL EMPLEO (1994, 1995 Y 1996)

1. Previsiones específicas durante el año 1994.

Ante el incumplimiento por el Gobierno del mandato a él dirigido para que desarrollase los programas de fomento del empleo a aplicar durante 1994, la Ley 10/1994 optó por regular ella misma, invocando lo preceptuado en su artículo 5.º 1 y en el artículo 17.3 del ET, el régimen jurídico de los programas de fomento del empleo para dicho año.

1.1. Supuestos autorizados de contratación temporal coyuntural.

La disposición adicional sexta de la Ley 10/1994 (no derogada por el TR del nuevo ET) estipula que las empresas podían celebrar contratos temporales, desde la fecha de su entrada en vigor (que fue el 24 de mayo) y hasta el 31 de diciembre de 1994, «para la realización de sus actividades, cualquiera que fuera la naturaleza de las mismas». Con ello se abría un período constitutivo, renovable en ejercicios sucesivos, el cual va a permitir que durante varios años convivan los nuevos contratos con los de régimen transitorio, y aun después de agotados éstos contemporizarán contratos suscritos al amparo de distintos programas anuales de fomento del empleo, que pueden presentar variantes de distinto calibre, recrudeciéndose así la situación de esquizofrenia normativa que viene generando extraordinaria confusión en los operadores jurídicos en los últimos años (6).

Pero retomando el hilo inicial del discurso, la *voluntas legis* es atender a la promoción del empleo a través de este tipo de contrato, aunque ello suponga continuar excepcionando el principio de causalidad en la contratación temporal, por lo que esta modalidad no requiere causa objetiva que justifique su temporalidad, es decir, puede utilizarse, y así lo ha proclamado terminantemente la jurisprudencia, no sólo para cubrir puestos de trabajo que correspondan a una actividad temporal -objetivo para el que están naturalmente destinadas otras modalidades contractuales «estructurales»-, sino también, preferentemente, para atender necesidades normales y permanentes de las empresas, sea cual fuere la función y la categoría profesional del trabajador. Su objetivo es, por tanto, «procurar una colocación para el desempleado dentro de una política de fomento del empleo» (7), y se integra en un «sistema coyuntural de contratación que se adiciona a los contratos temporales de carácter

(6) Cfr. M.R. ALARCÓN CARACUEL, «La subsistencia transitoria y las alternativas futuras de la contratación en régimen de fomento del empleo», en AA.VV., *Reforma de la legislación laboral*. Estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso García, Madrid, Marcial Pons, 1995, pág. 184.

(7) STS 6.ª de 5 abril de 1990 (Ar. 3111). En definitiva, se permite la contratación temporal, paralelamente a la contratación indefinida, «como remedio para crear empleo» en una situación global de crisis económica (STS 6.ª de 12-11-1986, Ar. 6333); o, como también se ha dicho, al objeto de «propiciar una política de empleo y facilitar colocaciones» (STS 6.ª de 8-4-1986, Ar. 1898).

estructural u ordinario para facilitar la colocación de trabajadores desempleados» (8). La validez de estos contratos en nuestro ordenamiento jurídico sólo se justifica por la cobertura que les proporciona la legislación de coyuntura; legislación que «está fundada en la necesidad de reducir el desempleo aunque sea a costa o en menoscabo del principio de estabilidad en el empleo» (9).

Llama la atención que el legislador presente el programa de fomento del empleo para 1994 como el desarrollo de un precepto, el artículo 17.3 del ET, donde lo que se contiene es una habilitación dirigida al Gobierno para que el mismo pueda activar su potestad reglamentaria y regular, entre otras medidas, la contratación temporal para el fomento del empleo (10).

Cabe reparar también en la discordancia existente entre el artículo 5.º -hoy derogado- de la Ley 10/1994, que limita los programas para fomento del empleo a la contratación de trabajadores perceptores de prestaciones por desempleo -limitación subjetiva- en pequeñas empresas -limitación material-, con el desarrollo conferido a dicha previsión en la disposición adicional sexta de la propia Ley 10/1994, que sólo exige el cumplimiento de aquel requisito en el caso de trabajadores desempleados que no sean mayores de 45 años o no sean minusválidos, permitiendo en todo caso la contratación de desempleados mayores de 45 años o minusválidos por cualquier empresa, independientemente del volumen de su plantilla.

Las contrataciones temporales autorizadas son aquellas que se realicen con trabajadores desempleados -por lo que no puede celebrarse el contrato con un trabajador que ya esté ocupando un puesto de trabajo- pertenecientes a alguno de los siguientes colectivos:

- a) Trabajadores mayores de 45 años pudiendo el contrato suscribirse a tiempo completo o a tiempo parcial.
- b) Trabajadores minusválidos, pudiendo igualmente suscribirse el contrato a tiempo completo o a tiempo parcial.
- c) Beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que reúnan los requisitos establecidos en el número Dos. 1 de la disposición adicional sexta. Si atendemos a lo que dicho pasaje legal establece se concluye:

1.º Que cualquier empresa, sea cual sea el volumen de su plantilla, puede contratar a un perceptor de desempleo mayor de 45 años o minusválido; y

(8) STS 6.ª de 9 febrero de 1987 (Ar. 799).

(9) STCT de 6 mayo de 1987 (Ar. 9404).

(10) En tal sentido, M.R. ALARCÓN CARACUEL, «Tiempo de trabajo en la reforma laboral», en *Relaciones Laborales*, núm. 17/18, especial monográfico sobre «La reforma del Estatuto de los Trabajadores», Madrid, La Ley, 1994, pág. 62.

- 2.º Que sólo las empresas que ocupen hasta veinticinco trabajadores pueden contratar en esta modalidad a los desempleados subsidiados menores de 45 años, siempre que lleven inscritos al menos un año como desempleados en la Oficina de Empleo.

En ambos casos es preciso, para acceder a los beneficios previstos, que la contratación se efectúe en régimen de jornada completa.

Con esta doble limitación, subjetiva y temporal, al contenido de los futuros programas de fomento del empleo se rescatan dos notas esenciales que caracterizaron la regulación oficial de la contratación temporal no causal hasta la reforma del artículo 17.3 del ET por la Ley 32/1984 y la promulgación subsiguiente del R.D. 1989/1984, a saber:

- 1.ª La *coyunturalidad* o *excepcionalidad* de la medida, reflejada en el establecimiento de un período hábil dentro del cual ha de producirse la suscripción de estos contratos, y
- 2.ª La *selección* del colectivo de trabajadores que pueden ser contratados bajo esta modalidad (mayores de 45 años, minusválidos, perceptores de prestaciones de desempleo), reservando su acceso a tres grupos específicos dentro del colectivo de trabajadores desempleados (excluyéndose, entre otros, a los jóvenes demandantes de una primera ocupación).

1.2. Régimen jurídico de los nuevos contratos de fomento del empleo.

1.2.1. Colocación y aspectos formales.

Como excepción al principio de libertad contractual consagrado por el artículo 1.º y la disposición derogatoria de la propia Ley 10/1994, mantenido en el vigente artículo 16 del ET de 1995, los empresarios que deseen acogerse a esta modalidad habrán de contratar a los trabajadores a través de la correspondiente Oficina de Empleo, formalizando el contrato por escrito en el modelo oficial que se facilitará por aquélla. Por aplicación de la norma general contenida en el artículo 1.º 1 de la Ley 10/1994 -que reitera el vigente art. 16.1 del ET de 1995-, el empresario deberá registrar en la Oficina un ejemplar del contrato, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación; junto con el contrato, el empresario remitirá a la oficina de empleo la copia básica del mismo, debidamente firmada por la representación legal de los trabajadores, si la hubiere en la empresa [art. 8.º 3 a) del ET]. Asimismo, empresario y trabajador tienen el deber de comunicar a la Oficina de Empleo la terminación de los contratos de que hubieran sido parte (art. 42.3 de la LBE). Cuando se trate de perceptores de prestaciones de desempleo, su contratación se llevará a cabo mediante la presentación de oferta genérica de empleo (11).

(11) Con ello se pretende que «el INEM, como Entidad Gestora de Colocación y de Prestaciones por Desempleo, pueda ponderar la idoneidad del trabajador al puesto de trabajo ofertado por la empresa, período de derecho reconocido y tiempo de permanencia en el desempleo, realizando una política activa de fomento del empleo cuando la contratación apareja importantes beneficios para el empresario» [Justificación a la enmienda núm. 92 del Grupo Parlamentario Socialista, BOCG, Senado, Serie II, 15-4-1994, núm. 25 (b), págs. 39-40].

La inobservancia de la forma escrita hace jugar el artículo 8.º 2 del ET, que establece que el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

La jurisprudencia, con relación al CFE regulado por el R.D. 1989/1984, ha matizado las exigencias formales que recaen sobre este tipo de contrato estableciendo las siguientes precisiones:

- Si el contrato se concierta para realizar trabajos normales y permanentes de la empresa, y no se observa la forma escrita, será técnicamente imposible destruir la presunción, que pasará a ser *iuris et de iure* (12). La conversión en indefinido del contrato suscrito oralmente responde al interés de los trabajadores de que conste fehacientemente el carácter y circunstancias de su contratación, por lo que supone de quiebra al principio de estabilidad en el empleo (13). Pero la escrituración tardía del contrato, permitida por el artículo 8.º 3 del ET de 1980 -actual art. 8.º 4 del ET de 1995-, no lo transforma en indefinido (14).
- No constituye fraude de ley la falta de suscripción del contrato en modelo oficial «ya que, conforme al artículo 6.º 4 del CC, es siempre elemento esencial del fraude de ley una dualidad dispar entre medio empleado y fin perseguido, dualidad inexistente en el incumplimiento de un requisito meramente formal» (15). Por tanto, que el contrato no se formalice en modelo oficial no desvirtúa su alcance o naturaleza temporal (16); la misma conclusión si se utiliza el modelo aparecido en una norma coyuntural de fomento del empleo que ya estuviera derogada o que hubiera sido sustituida por otra posterior (17). A este respecto, «la indefinición temporal únicamente se impone por actuaciones fraudulentas o abusivas cuando la ley así lo establezca, y (...) no puede deducirse que la no formalización en modelo oficial lleve aparejada la nulidad de la limitación temporal» (18).
- Reiterada jurisprudencia considera que no es sustancial el trámite de solicitud a la Oficina de Empleo, por lo que su omisión constituye incumplimiento sancionable en vía administrativa, pero no altera la esencia temporal mutuamente pactada del contrato (19); como tampoco influye en la validez de la contratación celebrada el mero retraso en cursar la oferta nominativa de empleo (20).

(12) STCT de 10 de enero de 1989 (Ar. 523).

(13) STS 6.ª de 4 de junio de 1984 (Ar. 3279).

(14) SSTS 6.ª de 12 de febrero de 1986 (Ar. 750) y 28 de noviembre de 1988 (Ar. 8901).

(15) STS 6.ª de 14 de septiembre de 1989 (Ar. 6439).

(16) SSTS 6.ª de 16 de octubre y 13 de diciembre de 1987 (Ar. 7059 y 8897); 18 de marzo y 18 de julio de 1988 (Ar. 2321 y 6159). TSJ Cataluña de 8 de febrero 1991.

(17) STCT de 9 de julio de 1985 (Ar. 4864).

(18) STCT de 2 de noviembre de 1983 (Ar. 9141).

(19) STS 6.ª de 8 de julio de 1987 (Ar. 5112). STS 4.ª/UD., 21 de diciembre de 1992 (Ar. 10346).

(20) STS 6.ª de 28 de noviembre de 1989 (Ar. 8273).

- A mayor abundamiento, se considera anomalía secundaria y, por consiguiente, no da lugar a la adquisición de firmeza, el hecho de contratar a un trabajador no inscrito que, acto seguido, es enviado por el empresario a la Oficina de Empleo para que se inscriba, cursando al mismo tiempo la oportuna solicitud (21). Del mismo modo, el incumplimiento de los deberes de registro del contrato y comunicación de las prórrogas a la Oficina de Empleo constituye una mera irregularidad administrativa sin alcanzar la consideración de fraude de ley (22); en definitiva, ni el registro ni la comunicación de la prórroga a la Oficina tienen atribuido ningún efecto esencial o constitutivo sobre la relación de trabajo (23).

1.2.2. Duración, prórrogas y extinción.

En cuanto a la duración de los contratos, se regula su plazo máximo de conformidad con lo previsto en el artículo 17.3 del ET, disponiendo que no podrá ser superior a tres años, con lo que la máxima duración temporal de los nuevos contratos, salvo que antes de concluir su ciclo vital se habilite una nueva prórroga que tan del gusto son del legislador, será hasta el 31 de diciembre de 1997. La duración inicial se fija en doce meses, coincidente con el período mínimo exigible para acceder a la prestación contributiva de desempleo. En definitiva, duraciones coincidentes con las establecidas en el derogado R.D. 1989/1984, tras su modificación en este punto por la Ley 22/1992.

En cuanto a las consecuencias que puedan derivarse de la celebración de un contrato por tiempo inferior al mínimo estipulado por la normativa correspondiente, la jurisprudencia tiene declarado que la conculcación de dicho límite no transforma en indefinida la relación laboral, que sólo verá ampliada su duración hasta el mínimo legalmente establecido (24).

Aunque la normativa reguladora de esta modalidad contractual nunca ha previsto que la suspensión del contrato por la causas establecidas en el artículo 45 del ET pueda interrumpir el cómputo de duración del contrato, si empresario y trabajador lo disponen de mutuo acuerdo el contrato amplía su duración hasta cubrirse los tres años de prestación efectiva de servicios, extinguiéndose válidamente a la expiración del período de vigencia pactado (25).

Cuando los contratos se concierten por tiempo inferior al plazo máximo permitido, podrán prorrogarse antes de su terminación por períodos no inferiores a doce meses. Aunque la Ley 10/1994 no exige, de modo expreso, su formalización por escrito, parece incuestionable que la prórroga habrá

(21) STS 6.ª de 22 de abril de 1986 (Ar. 1378).

(22) SSTs 6.ª de 19 de mayo de 1988 (Ar. 4265), 28 de septiembre de 1987 (Ar. 6405) y 3 de noviembre de 1986 (Ar. 6256); SSTCT de 20 de mayo y 5 de noviembre de 1986 (Ar. 3481 y 11038).

(23) STS 6.ª de 17 de diciembre de 1985 (Ar. 6131), aludiendo a que la etiología de estos trámites «responde, más bien, a finalidades estadísticas (inmediatas) y sociales (mediatas) que jurídicas».

(24) STCT de 29 de junio de 1988 (Ar. 4491).

(25) STCT de 26 de marzo de 1987 (Ar. 6635).

de documentarse igualmente, como un anexo del contrato original. En todo caso, y por aplicación de lo dispuesto en el artículo 49.1 c) del ET, habiéndose concertado el contrato por tiempo inferior a tres años, si al llegar su término no media denuncia ni prórroga expresa, y se continúa prestando el trabajo, se prorroga automáticamente la vigencia del vínculo hasta el plazo máximo de duración establecido para esta modalidad contractual. Cumplidos que sean los tres años de duración máxima, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Los criterios jurisprudenciales que se han elaborado en torno a la prórroga del CFE, bien que con referencia al R.D. 1989/1984, son, sucintamente expuestos, los siguientes:

- Es posible concertar tantas prórrogas como las partes estimen conveniente, siempre y cuando la suma de las respectivas duraciones acumulada a la duración inicial del contrato, no supere el plazo máximo de tres años establecido para este tipo de contratación temporal (26). Ahora bien, las irregularidades en que puedan incurrir las Administraciones Públicas por inobservancia de alguna de las formalidades, del término o de los requisitos aplicables a las prórrogas de la contratación temporal, no pueden determinar la atribución con carácter definitivo del puesto de trabajo, cuya provisión debe realizarse a través de un sistema basado en los principios constitucionales de mérito y capacidad, que garantice a todos los ciudadanos la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública (27).
- Si la prórroga se pacta por tiempo inferior al mínimo establecido, el contrato temporal no se convierte en indefinido ni se entiende prorrogado hasta el máximo de tres años, sino que dicha prórroga debe alcanzar el mínimo que la norma establece (28). El error cometido al establecer la duración de la prórroga, subsanado inmediatamente por la empresa a fin de respetar la legalidad vigente, no basta a transformar la contratación prorrogada en indefinida (29). Por otro lado, aunque la relación laboral se prolongue uno o dos días más allá del plazo señalado a la última prórroga, no puede entenderse que tan corto período de tiempo sea suficiente para producir la novación del contrato temporal en fijo (30), pues tal exceso debe interpretarse como «un descuido sin mayor trascendencia» (31).

(26) SSTs 6.ª de 4 de julio de 1988 (Ar. 5747), 7 de marzo de 1989 (Ar. 1802). TSJ de Extremadura, 5 de octubre de 1989.

(27) SSTs 6.ª de 27 de octubre de 1987, 14 de octubre de 1988, 31 de octubre de 1988, 21 de diciembre de 1988, entre otras.

(28) SSTCT de 25 de octubre de 1988 (Ar. 6396) y 14 de febrero de 1989 (Ar.1417).

(29) STS 6.ª de 12 de febrero de 1988 (Ar. 616). TSJ de Aragón de 21 de septiembre de 1989.

(30) STCT de 7 de abril de 1987 (Ar. 7517).

(31) STCT de 31 de marzo de 1987 (Ar. 6917).

- En cuanto al momento de suscripción de la prórroga, no es exigible que la misma se celebre con anterioridad al día de vencimiento del contrato; basta con que se haga durante su vigencia, incluso el último día (32). Por lo demás, un pequeño retraso en la concertación de la prórroga no basta para convertir en indefinido el contrato temporal voluntariamente suscrito y prorrogado por las partes (33). Desde luego, si la prórroga incide sobre un contrato temporal que ya había agotado el tiempo máximo de duración autorizado, se entiende hecha en fraude de ley, no amparada por la normativa coyuntural, y la relación trasunta en por tiempo indefinido a partir de la expiración de aquel plazo máximo (34).
- Para que se produzca la prórroga automática hasta el límite de los tres años, prevista en el artículo 3.º 3 del R.D. 1989/1984 y confirmada por el artículo 49.1 c) del ET de 1995, deben concurrir las siguientes circunstancias:
 - a) Que el contrato se haya celebrado por tiempo inferior al máximo autorizado.
 - b) Que a la expiración de su término no medie denuncia de ninguna de las partes ni acuerdo expreso de prórroga, que es tanto como decir ausencia de prórroga escrita. Así lo viene entendiendo la jurisprudencia (35), si bien algún pronunciamiento ha excluido el mecanismo de la prórroga tácita reconociendo validez a la que califica como prórroga «presunta», es decir, aquella que «puede deducirse de una conducta concluyente de persona cuyos actos según las reglas del criterio humano a que se refiere el artículo 1.253 del CC evidencian fuera de toda duda la intención de prorrogar el contrato» (36). Según puede leerse en los considerandos de esta resolución, «el precepto (*art. 3.º 3 R.D. 1989/1984*) exige (*ausencia de*) prórroga "expresa", mas no que se concierte por escrito», lo que frontalmente era desmentido por la letra del artículo 2.º 2 del R.D. 1989/1984, que exigía con carácter general la escrituración de todo acuerdo de prórroga. Por lo demás, la denuncia que se realiza con un solo día de retraso a la finalización de una prórroga de seis meses no basta a entender prolongado el contrato hasta el límite máximo (tres años) que la norma autoriza (37).

(32) STCT de 24 de septiembre de 1985 (Ar. 5248).

(33) SSTCT de 19 de febrero de 1987 (Ar. 3619) y 2 de octubre de 1984 (Ar. 7337). TSJ de Asturias, 30 de abril de 1991.

(34) STCT de 16 de septiembre de 1986 (Ar. 7925).

(35) STCT de 1 y 8 de marzo de 1988 (Ar. 2120 y 2165).

(36) STS 6.ª de 18 de julio de 1988 (Ar. 6160).

(37) STCT de 25 de abril de 1989 (Ar. 2903).

- c) Que se continúe realizando la prestación laboral (38); circunstancia que no se cumple cuando el trabajador se encuentra en situación de incapacidad temporal llegado el día de vencimiento del contrato (39), o éste se encuentra suspendido por causa de fuerza mayor debidamente autorizada (40), en cuyo caso entiende la jurisprudencia que, llegado su término, el contrato se extingue aunque no medie denuncia (41).

Conforme a lo dispuesto en el artículo 49.1 c) del ET, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la finalización del contrato con una antelación mínima de quince días. En cuanto al preaviso, al no constituir un requisito de ineludible cumplimiento, su inobservancia no acarrea más consecuencia que el abono al trabajador de una indemnización equivalente al importe de los salarios por los días de preaviso omitidos (42).

El mero transcurso del tiempo previsto no provoca, como se sabe, por sí solo, la terminación del contrato; se requiere, además, el acto de denuncia de cualquiera de las partes, que puede ser oral o escrita (43). Dada la especial naturaleza de este tipo de contratación, la jurisprudencia tiene declarado que la misma «nace y se genera fatalmente condicionada a un plazo y período cierto», por lo que su extinción llegado el término «obvia todo tipo de argumentación o formulismo»; de tal suerte que la terminación del contrato puede comunicarse verbalmente, bastando la manifestación de voluntad de alguno de sus intervinientes de darlo por extinguido en el momento previsto (44).

Como es obvio, el señalamiento de plazos mínimos y máximos de duración al contrato, así como la posibilidad de prorrogar su extensión temporal en los casos legalmente previstos, no obstan a que el CFE pueda extinguirse anticipadamente por las causas previstas en la legislación general (art. 49 y ss. del ET), a las que habrá de estarse en cada supuesto.

En este sentido, la calificación del cese oral acordado por la empresa como despido nulo no puede suponer la condena del empresario a la readmisión *in natura* del trabajador cuando el plazo previsto para el contrato hubiera transcurrido ya en el momento de dictarse la sentencia; dicha calificación limita entonces sus efectos al abono de los salarios correspondientes a los días de diferencia entre el plazo convenido y el mínimo legal (45). Excepcionalmente, la jurisprudencia ha estimado que el contrato suscrito por duración inferior a la mínima permitida se convierte en indefinido (46).

(38) STCT de 21 de abril de 1987 (Ar. 8178).

(39) STCT de 12 de enero de 1988 (Ar. 857).

(40) TSJ de Andalucía, Málaga, 5 de junio de 1991.

(41) SSTCT de 28 junio de 1988 (Ar. 4477) y 7 de febrero de 1989 (Ar. 1363).

(42) STS 6.ª de 11 de octubre de 1989 (Ar. 7166); SSTCT de 25 de febrero, 9 de abril, 5, 19 y 27 de noviembre de 1986 (Ar. 1177, 2230, 11038, 11964 y 12596); 7 de febrero y 9 de diciembre de 1987 (Ar. 1363 y 27563).

(43) STCT de 7 de febrero de 1989 (Ar. 1363).

(44) STCT de 3 de marzo de 1989 (Ar. 2155).

(45) SSTCT de 25 de septiembre 1986 (Ar. 12403), 26 de marzo de 1987 (Ar. 6632) y 16 de febrero de 1988 (Ar. 1550). TSJ Madrid, 14 de mayo de 1991.

(46) STCT de 24 de abril de 1984 (Ar. 3665).

Cumpliendo lo prevenido en el artículo 17.3 del ET, el apartado 1.3.º de la disposición adicional sexta de la Ley 10/1994 establece en favor del trabajador una indemnización por terminación del contrato de doce días de salario por año de servicio -es de suponer que prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a la anualidad-, cuantía idéntica a la prevista en el artículo 3.º 4 del R.D. 1989/1984 (47).

1.2.3. Prohibiciones a la contratación.

La normativa reguladora de la contratación temporal para fomento del empleo ha establecido tradicionalmente una serie de limitaciones, materiales y temporales, dirigidas a contrarrestar en parte la ausencia de causa objetiva que justifique la contratación y evitar la sustitución indiscriminada de trabajadores fijos por eventuales.

La jurisprudencia ha realizado un muy celoso control del correcto uso de este tipo de contrato, declarándolo indefinido cuando se haya celebrado con vulneración de alguna de aquellas prohibiciones: en unos casos, invocando el artículo 6.º 3 del CC, que considera nulos los actos contrarios a normas imperativas y prohibitivas; en otros, aplicando directamente la figura del fraude de ley (art. 6.º 4 del CC), con la consiguiente anulación de la cláusula temporal y la obligada emergencia de la norma que se pretendió eludir, esto es, manteniendo el contrato pero con carácter indefinido.

En este sentido, y dado que el propósito esencial de estas contrataciones temporales es que supongan una efectiva creación de puestos de trabajo o incremento neto del empleo, el apartado 1, párrafo 4.º, de la disposición adicional sexta de la Ley 10/1994 veta la utilización de este contrato a las empresas que hayan amortizado plantilla por despido declarado improcedente -se entiende, sin readmisión-, expediente de regulación de empleo o por la causa prevista en el apartado c) del artículo 52 del ET, con posterioridad al 31 de mayo de 1993 (48).

(47) El cálculo de la compensación económica incluye la parte proporcional de pagas extraordinarias (TSJ Andalucía, Málaga, 25-3-1991). Si el contrato temporal para fomento del empleo se extingue *ante tempus*, nos hallamos ante un despido improcedente que, a más de no transformar la relación en indefinida, da derecho, no a la compensación económica prevista en el artículo 3.º 4 del R.D. 1989/1984, sino a la indemnización de superior cuantía que prescribe el artículo 56.1 a) del ET (STS 6.º de 19-7-1990, Ar. 6435); en contra, se ha admitido la compatibilidad de la indemnización por despido improcedente y la compensación por expiración del plazo convenido (TSJ Galicia, 18-1-1991). La naturaleza indemnizatoria, no salarial, de dicha compensación, que se percibe con independencia de que la denuncia del contrato proceda del empresario o del propio trabajador, «resulta indudablemente en su finalidad sustitutoria o compensatoria del puesto de trabajo perdido», por lo que no está comprendida en el ámbito de cobertura del FOGASA (TSJ Cataluña de 7-10-1991).

(48) Mientras que TSJ de Aragón de 9 de enero de 1991 aprecia que las vacantes han de producirse respecto a contratos que sean de la misma naturaleza y referidas exclusivamente al mismo puesto de trabajo que pretenda cubrirse con un contrato para fomento del empleo, TSJ del País Vasco 4 de febrero de 1991 entiende que la prohibición de bajas precedentes se refiere a cualesquiera puestos de trabajo comprendidos en la plantilla de la empresa. En este sentido se había pronunciado con anterioridad la Dirección General de Empleo en mayo de 1988 y 5 de febrero de 1990.

La infracción de este precepto trae como consecuencia, ex artículo 9.º del ET, que la cláusula de temporalidad se declare nula (49). Como tiene declarado la jurisprudencia, con relación a prohibición análoga contenida en el artículo 5.º 1 del R.D. 1989/1984, el sentido de la norma que ahora se examina no es otro que «el de tratar de impedir que, al amparo de un pretendido fomento del empleo, pero sin un escrupuloso respeto de las concretas normas para ello instrumentadas, se lleven a cabo contratos temporales sin otra auténtica finalidad que la encubierta de burlar la presunción de estabilidad en el empleo que se consagra en el artículo 15.1 del ET, conducta que por otra parte encuentra su sanción en el número 7 del mismo precepto» (50). En definitiva, lo que se pretende conjurar con esta prohibición es la tentativa del empresario de precarizar excesivamente el empleo mediante la sustitución progresiva de trabajo estable por trabajo temporal.

En cambio, más allá del requisito de espera de un año que afecta a la contratación, bonificada en todo caso, de perceptores de desempleo menores de 45 años no minusválidos, no se reproducen las limitaciones absolutamente restrictivas contenidas en los números 2 y 3 del artículo 5.º del R.D. 1989/1984, que excluían la celebración de este contrato antes de que transcurrieran doce meses desde la finalización de otro contrato del mismo tipo que hubiera agotado la duración máxima permitida, celebrado con idéntico trabajador o para cubrir el mismo puesto de trabajo. La coyunturalidad de la norma hace previsible que tal prohibición se establezca en Leyes de Presupuestos venideras, cuando los nuevos contratos de fomento del empleo vayan agotando su duración máxima, lo que ocurrirá a partir del 24 de mayo de 1997.

Tampoco se prohíbe, genéricamente, el encadenamiento de un contrato de fomento celebrado al amparo del fenecido R.D. 1989/1984 con un CFE acogido a la disposición adicional sexta de la Ley 10/1994, pudiendo el empresario engancharse al nuevo tipo de contratos sin solución de continuidad, salvo que se entienda que el artículo 17.3 del ET constituye cobertura legal suficiente para impedir la cadena con un mismo trabajador más allá de los tres años, si se interpreta que tal es la duración máxima que dicho precepto establece en todo caso para la contratación excepcional en fomento del empleo con carácter general (51).

1.3. Bonificaciones y subvenciones.

El apartado Dos de la disposición adicional sexta de la Ley 10/1994 prevé reducciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social respecto de las contrataciones celebradas con trabajadores y empresas que cumplan ciertos requisitos, así como subvenciones a tanto alzado para el caso de transformación de las mismas en contratos indefinidos.

(49) STCT de 13 de septiembre de 1988 (Ar. 5689).

(50) STS 6.ª de 28 de noviembre de 1989 (Ar. 8273).

(51) Opinión que mantiene, razonablemente, M.R. ALARCÓN CARACUEL, «La subsistencia transitoria...», *cit.*, pág. 185.

En cuanto a las reducciones en cuotas a la Seguridad Social, devengables durante un período máximo de tres años, han sido moduladas por orden de importancia en torno a dos parámetros: del lado de los perceptores, en atención a los colectivos contratados; de lado de las empresas, en atención a su tamaño laboral. Concretamente, los contratos celebrados a jornada completa, con beneficiarios de prestaciones de desempleo de nivel contributivo o asistencial, darán lugar a los siguientes beneficios:

- a) Las empresas, cualquiera que sea su número de trabajadores en plantilla, que contraten a beneficiarios de prestaciones por desempleo mayores de 45 años o minusválidos, tendrán derecho a una reducción del 75 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes. La bonificación no alcanza a los contratos con mayores de 45 años y minusválidos que no sean perceptores de desempleo, los cuales podrán ser contratados bajo esta modalidad, pero cotizando a la Seguridad Social conforme al régimen común.
- b) Las empresas de hasta veinticinco trabajadores que contraten a beneficiarios de prestaciones por desempleo, menores de 45 años, inscritos al menos un año como desempleados en la Oficina de Empleo, tendrán derecho a una reducción del 50 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes.

Por tanto, sólo los perceptores mayores de 45 años o minusválidos pueden ser contratados al amparo de esta modalidad por cualquier empresa, independientemente de su tamaño; y sólo las empresas de hasta veinticinco trabajadores pueden contratar a perceptores de desempleo, cualquiera que sea su edad, si bien los beneficios se incrementan cuando el perceptor tiene más de 45 años o es minusválido.

- c) Los mayores incentivos se reservan a las empresas que contraten por primera vez a un trabajador por cuenta ajena. Así, las reducciones establecidas en los apartados a) y b) anteriores se elevarán al 100 por 100 y al 75 por 100, respectivamente, para el primer trabajador contratado por empresas, cualquiera que sea su forma jurídica -en clara alusión a los empleadores/trabajadores autónomos-, que no tengan trabajador alguno a su servicio desde el 1.º de enero de 1994.

Para evitar maniobras fraudulentas en perjuicio de los trabajadores y el ejercicio de una competencia desleal frente a otras empresas, se exige que los beneficiarios de las reducciones en cuotas puedan acreditar su condición de empresarios dados de alta en el Impuesto de Actividades Económicas desde, al menos, el 31 de mayo de 1993.

Los importantes beneficios que se vinculan a estas contrataciones justifican que el legislador haya incorporado a su régimen jurídico determinadas cautelas que impidan su inadecuada utilización. Así, se declaran inaplicables las anteriores reducciones en cuotas «a los contratos de aprendizaje», con lo que la norma incurre en una estridente obviedad, pues no se ve la necesidad de precisar que dichos incentivos no se aplican a contratos a los que claramente no van destinados. Tampoco se benefician las contrataciones realizadas con trabajadores que hayan estado vinculados a la empre-

sa con posterioridad al 31 de mayo de 1993, en evitación de maquinaciones fraudulentas; ni las celebradas con el cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive con el empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de la sociedad, y las que se produzcan con estos últimos. Adviértase que la disposición adicional sexta se aparta de la formulación del artículo 5.º 1, párrafo 2.º, de la propia Ley 10/1994 -cuyo contenido se reproduce en la disp. adic. tercera del nuevo ET-, que parece consagrar una prohibición de concertar este tipo de contrato con dichos parientes y familiares, mientras que la disposición adicional sexta se limita a excluir la bonificación en cuotas presuponiendo con ello la licitud de tales contrataciones.

Por lo demás, se contemplan las consecuencias sobre las bonificaciones, de la alteración o pérdida de las condiciones exigidas para obtenerlas, cuando éstas se produzcan en el transcurso de la contratación. Si durante la vigencia del contrato la empresa reduce plantilla por despido improcedente, expediente de crisis o por la causa objetiva prevista en el artículo 52 c) del ET, perderá automáticamente el derecho a la reducción de cuotas derivadas de dichas contrataciones, momento a partir del cual deberá ingresar las cuotas empresariales por contingencias comunes establecidas con carácter general (52). No se obliga al empresario a reintegrar la diferencia de las cuotas reducidas desde el momento de la contratación, pues el fin de la norma consiste en primar el empleo, y hasta la fecha en que se produce la amortización de puestos de trabajo no existe ningún incumplimiento imputable al empresario. Por otro lado, la contratación continuará siendo válida y surtirá todos sus efectos, pues la norma sólo prohíbe *ab initio* la contratación cuando se hayan producido las amortizaciones de plantilla, pero nada señala sobre los efectos de dicha amortización -entre ellos, la pérdida de eficacia de la cláusula de temporalidad- sobre los contratos que válidamente se concertaron (53).

El Instituto Nacional de Empleo compensará a la Tesorería General de la Seguridad Social los menores ingresos que se originen por las reducciones de cuotas empresariales derivadas de contrataciones de beneficiarios de prestaciones de desempleo, autorizándose al Ministerio de Economía y Hacienda para realizar las modificaciones de crédito necesarias para su cumplimiento. Se prevé, así, que los menores ingresos por las cuotas reducidas que tendrá la Seguridad Social serán compensados con el menor gasto en protección por desempleo.

En el apartado Tres de la disposición adicional sexta comentada se establecen incentivos adicionales que pretenden fomentar la incorporación definitiva del trabajador a la empresa contratante una vez finalizados los contratos coyunturales regulados en esta disposición. A tal propósito, se prevé que la transformación de tales contratos en indefinidos dará lugar a los beneficios

(52) Según dispone el artículo 45 de la LISOS, sin perjuicio de las sanciones a que se refiere el artículo 37 de la propia ley, los empresarios que hayan cometido infracciones muy graves tipificadas en los artículos 28 y 29.3 de la LISOS, perderán automáticamente las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción, pudiendo ser excluidos del acceso a tales beneficios por un período máximo de un año.

(53) *Cfr.* M. GARCÍA PIQUERAS, *Las modalidades...*, *cit.*, pág. 233. En contra, L.M. CAMPS RUIZ, *La nueva regulación...*, *cit.*, pág. 88, considera que el requisito de ausencia de amortizaciones de puestos de trabajo ha de ser exigido no sólo en el momento inicial de la contratación coyuntural, sino también a lo largo de la misma, de modo que si la amortización se produjera con posterioridad a la celebración del contrato coyuntural éste devendría igualmente ilegal.

previstos en la Ley 22/1992, de 30 de julio, para las contrataciones de jóvenes, trabajadores mayores de 45 años y mujeres, y en el R.D. 1451/1983, de 11 de mayo, para las contrataciones de trabajadores minusválidos, siempre y cuando en el momento de la transformación, que podrá producirse al vencimiento de la duración inicial del contrato o de las correspondientes prórrogas, los trabajadores sigan reuniendo los requisitos exigidos en las citadas normas, salvo, lógicamente, el relativo a la inscripción como desempleados en la Oficina de Empleo. Por razones de claridad jurídica y sistemática normativa se recogen expresamente en la propia disposición adicional sexta los citados beneficios, a saber:

- a) Jóvenes menores de 25 años, subvención de 400.000 pesetas.
- b) Mayores de 45 años, subvención de 500.000 pesetas y bonificación del 50 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante toda la vigencia del contrato.
- c) Mujeres contratadas en las profesiones u oficios incluidos en el Anexo III de la Orden Ministerial de 6 de agosto de 1992, en los que el colectivo se halle subrepresentado, subvención de 500.000 pesetas.
- d) Minusválidos, subvención de 500.000 pesetas y bonificaciones, durante toda la vigencia del contrato, del 70 ó 90 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, si el trabajador es menor o mayor de 45 años, respectivamente.

2. Novedades en los Programas para Fomento del Empleo de 1995 y 1996.

Incumpliendo el mandato contenido en el artículo 5.º de la Ley 10/1994, el legislador español diseñó el PFE para 1995, no en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, como estaba previsto, sino en la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social (BOE del 31 diciembre, en vigor desde el 1.º de enero de 1995). De este modo, el artículo 44 de la Ley 42/1994 vino a regular el PFE aplicable durante el año pasado, actuando, según el propio precepto explicita, de conformidad con lo previsto en el artículo 5.º de la Ley 10/1994 y también en el artículo 17.3 del ET (54).

Por su parte, la disposición adicional quinta del R.D.-L. 12/1995, de 28 de diciembre, sobre medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera (BOE de 30 de diciembre), aprobado tras la devolución al Gobierno del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1996, declara aplicable durante el presente año el PFE del año anterior, regulado en el artículo 44 de la Ley 42/1994.

(54) En el futuro, tales invocaciones habrán de realizarse ya al artículo 17.3 y a la disposición adicional tercera del nuevo ET aprobado por R.D.Lvo. 1/1995.

Aunque buena parte de las previsiones de los nuevos programas son calco del diseñado para 1994, lo que excusa mayor comentario sobre los extremos que son reproducción del programa anterior para no incurrir en repeticiones innecesarias, se ha modificado la precedente normativa en algunos aspectos, que acto seguido son objeto de análisis.

En concreto, las diferencias más destacadas respecto del régimen jurídico, ya expuesto, del programa vigente en 1994 son las siguientes:

- Con el objetivo de favorecer la contratación y, por tanto, el empleo, se amplía, con carácter general y durante los años 1995 y 1996, la posibilidad de celebrar contratos temporales a los beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, que no sean mayores de 45 años ni minusválidos, siempre que lleven inscritos como parados al menos un año en la Oficina de Empleo. Desaparece así la restricción existente en el programa para 1994, que sólo permitía tal contratación, bonificada en todo caso, a las empresas de hasta veinticinco trabajadores; como se dijo, en el resto de los supuestos los empresarios no podían utilizar la figura respecto de los antedichos beneficiarios. En cambio, ahora se admite que puedan ser contratados a título de fomento del empleo todos los perceptores de prestaciones por desempleo, siempre que lleven un año inscritos como desempleados, sin que las empresas que los contraten hayan de tener un máximo de veinticinco trabajadores. Otra cosa es que los beneficios en las cotizaciones a la Seguridad Social previstos en la ley se reserven a determinados contratos, pudiéndose afirmar que estamos ante «círculos concéntricos que tienen distinto diámetro» (55).

En definitiva, se da un paso más, cuantitativa y cualitativamente importante, en la recuperación de la «normalidad» que durante una década caracterizó a esta figura y que resultó notablemente restringida en la Ley 10/1994, que ahora cobra nuevos bríos para contribuir a promover el empleo, siquiera temporal y precario, en el bien entendido de que lo último siempre es mejor que disponer de trabajadores subsidiados en número creciente, con grave riesgo para la estabilidad financiera del sistema.

Señalar simplemente la actualización de fechas que lleva a cabo el artículo 44. Uno, 4 de la Ley 42/1994, disponiendo que no podrán acogerse a esta modalidad contractual las empresas que hubieran amortizado plantilla con posterioridad al 1 de enero de 1994, mientras que la disposición adicional sexta de la Ley 10/1994 fija el *dies a quo* en el 31 de mayo de 1993.

- Se mantienen, en general, las bonificaciones establecidas en 1994 cuando las contrataciones se realicen a jornada completa con perceptores de la prestación o el subsidio de desempleo, con las siguientes modificaciones:

(55) Cfr. R. ESCUDERO RODRÍGUEZ y E. PALOMO BALDA, «Novedades de la Ley 42/1994: en especial, en materia de contratos de fomento del empleo y a tiempo parcial, incapacidad temporal, maternidad e invalidez permanente», en *Relaciones Laborales*, núm. 6, Madrid, La Ley, 1995, pág. 89.

- a) Se suprime la estrambótica mención a que el contrato de aprendizaje no se beneficiará de las reducciones en cuotas a la Seguridad Social;
- b) Se declaran al margen de las bonificaciones -que no de la contratación- las contrataciones efectuadas con trabajadores que hubieran prestado servicios en la empresa contratante después del 1.º de enero de 1994 (conforme a la Ley 10/1994, después del 31-5-1993), es decir, durante el año inmediatamente anterior a la fecha de entrada en vigor de la Ley 42/1994;
- c) Desaparece el requisito de una cierta antigüedad del empresario contratante (desde 31 de mayo de 1993 conforme exigía la Ley 10/1994) para poder acceder al régimen de beneficios legalmente previsto.

Sensu contrario, continúan privados de la incentivación económica los contratos de este tipo celebrados con mayores de 45 años o minusválidos que no sean beneficiarios de la prestación de desempleo; los celebrados con perceptores de desempleo menores de 45 años no minusválidos, aun con más de un año de antigüedad en el paro, en empresas de más de veinticinco trabajadores; en fin, en todos los casos en que se contrate a tiempo parcial, al margen de la condición personal de los trabajadores contratados.

- No existen modificaciones en materia de forma, duración, prórrogas, extinción, indemnización por finalización de contrato y prohibición de contratar para las empresas que hayan amortizado puestos de trabajo por determinadas causas. Sí la ha habido, en cambio, en lo relativo a la forma de cursar la solicitud al INEM de los trabajadores perceptores de desempleo, en la medida que se ha suprimido la obligación de presentar respecto de ellos, y en todo caso, una oferta genérica de empleo, con lo que ahora el empresario también podrá seleccionar nominativamente al trabajador que desee contratar.
- Por último, la Ley 42/1994 omite el detalle de los beneficios reservados a los contratos de fomento del empleo que a su término se transformen en contratos indefinidos, que de modo expreso relacionaba la disposición adicional sexta, Tres, 2, de la Ley 10/1994, sin que de ello puedan inferirse mayores consecuencias ni quepa apreciar una modificación sustantiva frente a la regulación anterior, toda vez que el propio artículo 44, Tres, de la Ley 42/1994 contiene las oportunas remisiones a la Ley 22/1992 y al R.D. 1451/1983, dictado en desarrollo de la Ley 32/1982.

V. RÉGIMEN TRANSITORIO

Tras la entrada en vigor de la nueva normativa reguladora de la contratación temporal coyuntural, subsiste un doble régimen transitorio para los contratos de fomento del empleo celebrados al amparo del derogado R.D. 1989/1984:

- a) Por un lado, continuarán rigiéndose hasta su extinción por el R.D. 1989/1984 los contratos celebrados antes de la entrada en vigor de la Ley 10/1994, lo que tuvo lugar el 24 de mayo de 1994 (disp. trans. tercera del ET de 1995). Ello significa que en sus expresiones de máxima duración, es decir, para aquellos contratos concertados por tres años o que, suscritos inicialmente por plazo inferior, se acojan al régimen de prórrogas que el R.D. 1989/1984 establece, regirá dicho reglamento hasta el 24 de mayo de 1997.
- b) Por otro lado, la disposición adicional segunda del R.D.-L. 18/1993 vino a permitir la prórroga «por una sola vez y por un plazo máximo de dieciocho meses», de aquellos contratos que agotasen su duración máxima de tres años durante 1994. Como se expuso, a esta prórroga no pudieron acogerse los contratos que ya hubieran dilatado su vigencia por un año más sobre los tres permitidos de conformidad con lo previsto en el artículo 17 del R.D.-L. 3/1993. Posteriormente, la disposición adicional tercera de la Ley 10/1994 vino a precisar que aquellos contratos podrían ser objeto, no de una, sino de dos prórrogas suplementarias, manteniendo el plazo máximo de dieciocho meses, aunque sin el premio por conversión en indefinidos que se reserva a los contratos del nuevo tipo. Como quiera que al amparo del R.D.-L. 18/1993 pudo haberse pactado una prórroga suplementaria de menos de dieciocho meses, y dado que la Ley 10/1994 pasó a contemplar expresamente la posibilidad de dos prórrogas, la disposición transitoria tercera, 2.º, del nuevo ET ha venido a disponer que los contratos temporales cuya duración máxima de tres años hubiese expirado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1994 y que hayan sido objeto de una prórroga inferior a año y medio, podrán ser objeto de una segunda prórroga, hay que entender sin solución de continuidad, hasta completar dicho plazo. En consecuencia, la vigencia de estos contratos y del R.D. 1989/1984 por el que se rigen se mantendrá como fecha tope hasta el 30 de junio de 1996.