

## LOS ESTÍMULOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES EN EL REAL DECRETO-LEY 4/2013

**Josep Moreno Gené**

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universitat de Lleida*

---

### EXTRACTO

De las diferentes medidas adoptadas por el Real Decreto-Ley 4/2013 para favorecer la inserción laboral de los jóvenes, cabe distinguir entre las medidas dirigidas a fomentar el autoempleo o emprendimiento juvenil y aquellas que pretenden fomentar la contratación por cuenta ajena de este colectivo. El segundo grupo de medidas, que constituyen el objeto central de este trabajo, se encuentran básicamente recogidas en el capítulo III de la citada norma bajo la rúbrica de «estímulos a la contratación». A tal efecto, se regulan el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa para jóvenes, el contrato indefinido de un joven por microempresas y empresarios autónomos, el contrato de primer empleo joven, los incentivos a los contratos en prácticas para el primer empleo y los incentivos a la incorporación de jóvenes a entidades de economía social. A estas medidas con las que se pretende fomentar el empleo juvenil deben añadirse además la derogación de la prohibición de encadenamiento de contratos formativos y la admisión de la contratación para la formación y el aprendizaje por empresas de trabajo temporal. En este trabajo se van a exponer las diferentes medidas expuestas, sus objetivos y los mecanismos previstos para alcanzar dichos objetivos.

**Palabras claves:** jóvenes, desempleo juvenil, modalidades contractuales e incentivos a la contratación.

---

*Fecha de entrada: 08-05-2013 / Fecha de aceptación: 12-06-2013*

## THE INCENTIVES FOR RECRUITING YOUNG PEOPLE IN ROYAL DECREE-LAW 4/2013

Josep Moreno Gené

---

### ABSTRACT

The measures adopted by Royal Decree-Law 4/2013 to promote the employability of young people are of two types: measures aimed at promoting youth entrepreneurship and self-employment, and measures aimed at fostering recruitment of young people. The second set of measures, which are the subject of this paper, are mainly covered by chapter III of the decree-law under the heading «Incentives to Recruitment». chapter II regulates part-time contracts with training for young people, open-ended contracts offered to young people by micro-companies and by self-employed workers, first-job contracts for young people, incentives for first-job work placement contracts and incentives for integrating young people in social economy organizations. In addition to these measures aimed at fostering youth employment, the decree-law also derogates the prohibition of successive training contracts and allows temporary employment agencies to recruit workers for training and apprenticeship. In this paper we will present the measures described, their aims and the mechanisms established to achieve them.

**Keywords:** youth, youth unemployment, types of contract and incentives for recruitment.

---

---

## Sumario

- I. Un nuevo intento de reducción del desempleo juvenil mediante el establecimiento de estímulos a la contratación de los jóvenes
- II. Fomento de la contratación de los jóvenes a través de la mejora de su formación y experiencia profesional
  1. El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa
    - 1.1. La formación de los jóvenes como mecanismo de lucha contra el desempleo juvenil
    - 1.2. El objeto del contrato: la preeminencia de la inserción laboral frente a la formación de los jóvenes
    - 1.3. Sujetos contratantes: jóvenes desempleados menores de 30 años
    - 1.4. La duración y la jornada del contrato: el difícil equilibrio entre necesidades formativas y de inserción laboral del trabajador
    - 1.5. Incentivos a la formalización de contratos a tiempo parcial con vinculación formativa
  2. Facilidades e incentivos para la contratación en prácticas de los jóvenes desempleados
    - 2.1. La obtención de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios como premisa para la posterior contratación laboral
    - 2.2. La contratación en prácticas para el primer empleo
    - 2.3. La derogación de la prohibición de encadenamiento de contratos formativos
  3. La contratación para la formación y el aprendizaje por empresas de trabajo temporal
- III. La contratación temporal coyuntural de los jóvenes como mecanismo de lucha contra el desempleo juvenil
  1. El contrato de primer empleo joven
    - 1.1. La adquisición de experiencia profesional como fundamento del contrato de primer empleo joven
    - 1.2. Sujetos contratantes: jóvenes desempleados menores de 30 años
    - 1.3. La duración y la jornada del contrato de primer empleo joven: la precariedad como vía de inserción laboral
    - 1.4. Incentivos a la transformación en indefinidos de los contratos de primer empleo joven
  2. Incentivos para la inserción laboral de jóvenes en riesgo de exclusión social por empresas de inserción

IV. El fomento de la contratación indefinida de los jóvenes: la contratación indefinida de jóvenes por microempresas y empresarios autónomos

1. La doble finalidad de fomento a la contratación de jóvenes y de apoyo a microempresas y empresarios autónomos
2. Requisitos para la formalización del contrato indefinido de jóvenes por microempresas y empresarios autónomos
  - 2.1. Requisitos relativos al empresario
  - 2.2. Requisitos relativos al trabajador
  - 2.3. Requisitos de forma
3. Los incentivos a la contratación indefinida de jóvenes por microempresas y empresarios autónomos

**NOTA:** El autor es miembro del grupo de investigación consolidado de la Generalitat de Catalunya «Análisis social y organizativo» (2009 SGR 310).

## I. UN NUEVO INTENTO DE REDUCCIÓN DEL DESEMPLEO JUVENIL MEDIANTE EL ESTABLECIMIENTO DE ESTÍMULOS A LA CONTRATACIÓN DE LOS JÓVENES

Como ya viene siendo habitual en las numerosas intervenciones normativas que han tenido lugar desde que irrumpiera la actual crisis económica y financiera en el año 2008, el Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo (en adelante, Real Decreto-Ley 4/2013) muestra una vez más su preocupación por las elevadas tasas de desempleo juvenil existentes en nuestro país. En este punto, el apartado II de la Exposición de Motivos de esta norma ya define al desempleo juvenil en España como una «problema estructural, que se ha visto agravado por la crisis, y que presenta graves consecuencias para la situación presente y futura de los jóvenes españoles y limita el crecimiento potencial de la economía española en el largo plazo».

Para comprobar el alcance y el drama que en estos momentos supone el desempleo juvenil, el apartado II de la Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 4/2013 cita los datos de Eurostat correspondientes al tercer trimestre de 2012, según los cuales, la tasa de desempleo de los jóvenes menores de 25 años era en ese momento del 54,1 %, frente al 23 % de la UE-27. La extrema gravedad de esta situación resulta incuestionable, no en vano, tasas de desempleo de los menores de 25 años que superan de largo el 50 % resultan insostenibles para quienes las sufren y para la economía del país en su conjunto y no tienen parangón en ningún otro Estado de nuestro entorno.

A mayor abundamiento, la Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 4/2013 también atiende al desglose efectuado por la Encuesta de población activa para el cuarto trimestre de 2012, que situaba la tasa de paro en el 74 % en el grupo de población compuesto por jóvenes de entre 16 y 19 años, en el 51,7 % entre los jóvenes con edades comprendidas entre los 20 y los 24, y en el 34,4 % entre los jóvenes que tienen entre 25 y 29 años. Datos que, por otra parte, ya se han visto empeorados en la Encuesta de población activa para el primer trimestre de 2013.

Ahora bien, pese al importante incremento del desempleo juvenil que ha tenido lugar durante la actual crisis económica, no puede considerarse un fenómeno meramente coyuntural, sino que, por el contrario, constituye un problema estructural de la economía española. En consecuencia, siendo el desempleo juvenil un problema estructural, deben buscarse las debilidades estructurales que influyen directamente en las cifras de desempleo juvenil. Entre estas debilidades estructurales, el apartado II de la Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 4/2013 cita las siguientes: «la alta tasa de abandono escolar, que dobla los valores de la UE-27; la marcada polarización

del mercado de trabajo, donde unos jóvenes abandonan sus estudios con escasa cualificación y otros, altamente cualificados, están subempleados; el escaso peso relativo de la Formación Profesional de grado medio y la baja empleabilidad de los jóvenes, especialmente en lo relativo al conocimiento de idiomas extranjeros; la alta temporalidad y contratación parcial no deseada; la dificultad de acceso al mercado laboral de los grupos en riesgo de exclusión social; y la necesidad de mejorar el nivel de autoempleo e iniciativa empresarial entre los jóvenes». Sobre alguna de estas debilidades estructurales pretende actuar el Real Decreto-Ley 4/2013.

Como también se pone de manifiesto en la Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 4/2013, las medidas adoptadas en esta norma en relación con la lucha contra el desempleo juvenil responden a las recomendaciones que en materia de empleo juvenil ha realizado la Comisión Europea y se enmarcan dentro del Plan Nacional de Reformas puesto en marcha por el Gobierno de España a tal efecto. A su vez, las medidas adoptadas por el Real Decreto-Ley 4/2013 suponen un desarrollo de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 que tiene por objetivo impulsar medidas dirigidas a reducir el desempleo juvenil, ya sea mediante la inserción laboral por cuenta ajena o a través del autoempleo y el emprendimiento. A tal efecto, la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven tiene como objetivos «mejorar la empleabilidad de los jóvenes, aumentar la calidad y la estabilidad del empleo, promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral y fomentar el espíritu emprendedor». Para lo cual, la citada estrategia se apoya en los siguientes ejes: incentivar la contratación y la iniciativa empresarial entre los jóvenes, adecuar la educación y la formación que reciben a la realidad del mercado de trabajo y reducir la tasa de abandono temprano. Para la consecución de estos objetivos la estrategia contiene una serie de medidas encaminadas a favorecer la inserción laboral de los jóvenes, ya sea por cuenta ajena o a través del emprendimiento, las cuales han encontrado su primer desarrollo en el Real Decreto-Ley 4/2013.

La Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven se alinea a su vez con los objetivos de la «Garantía juvenil» europea. Recuérdese en este punto que la «Garantía juvenil» aprobada por el Consejo Europeo comporta que a partir del 2014, cada Estado miembro debe desarrollar acciones concretas para que los jóvenes menores de 26 años puedan tener acceso a una oportunidad seria ya sea de empleo, de formación o de prácticas profesionales en un plazo máximo de cuatro meses tras terminar sus estudios o quedar desempleados. Sin embargo, el presupuesto comprometido para esta y otras iniciativas europeas de fomento del empleo joven no parece acompañar con suficiente intensidad a estas loables y más que necesarias iniciativas.

De las diferentes medidas adoptadas por el Real Decreto-Ley 4/2013 para favorecer la inserción laboral de los jóvenes, cabe distinguir entre las medidas dirigidas a fomentar el autoempleo o emprendimiento juvenil y aquellas que pretenden fomentar la contratación por cuenta ajena de este colectivo. El segundo grupo de medidas, que constituyen el objeto central de este trabajo, se encuentran básicamente recogidas en el capítulo III de la citada norma bajo la rúbrica de «estímulos a la contratación». A tal efecto, el artículo 9 regula el «contrato a tiempo parcial con vinculación formativa para jóvenes», el artículo 10, «el contrato indefinido de un joven por microempresas y empresarios autónomos», el artículo 12 el «contrato de primer em-

pleo joven», el artículo 13 los «incentivos a los contratos en prácticas para el primer empleo» y el artículo 14 los «incentivos a la incorporación de jóvenes a entidades de economía social». A estas previsiones debe añadirse la derogación de la prohibición de encadenamiento de contratos formativos prevista en la disposición final segunda del Real Decreto-Ley 4/2013 y también pueden sumarse las previsiones recogidas en las disposiciones finales tercera y cuarta del Real Decreto-Ley 4/2013 dirigidas a posibilitar la contratación para la formación y el aprendizaje por parte de las empresas de trabajo temporal. Por el contrario, la previsión del artículo 11 de «incentivos a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven» no constituye una medida de fomento de la contratación de los jóvenes, puesto que en el supuesto previsto en este precepto el joven ocupa la posición de empresario, mientras que el trabajador contratado deberá ser una persona desempleada de edad igual o superior a 45 años. En consecuencia, esta medida responde más a la idea de fomentar el autoempleo o el emprendimiento juvenil que a estimular la contratación laboral de los jóvenes.

Una primera lectura de estas medidas pone de manifiesto que una vez más a la hora de fomentar la contratación juvenil se opta por la reducción de los costes laborales que esta contratación va a suponer, en este caso mediante el recurso al establecimiento de toda una amalgama de incentivos en materia de Seguridad Social, así como también, por una reducción de las barreras de entrada al mercado laboral mediante una flexibilización de las mismas –aparición de nuevas modalidades de contratación y ampliación de los supuestos en que puede acudir a las empresas de trabajo temporal–.

Llama especialmente la atención en este punto la apuesta decidida por la vía del fomento de la contratación juvenil basada esencialmente en el establecimiento de incentivos económicos, no en vano, en los últimos años se había considerado desde diferentes foros que se trataba de una fórmula agotada. Asimismo, habrá que valorar en el futuro los efectos que puedan tener estas medidas en las ya depauperadas arcas de la Seguridad Social.

Por lo demás, nos encontramos ante una batería de medidas que tienen por finalidad facilitar «a toda costa» el acceso al mercado laboral de los jóvenes, para lo cual parece estarse dispuesto a sacrificar la calidad de los derechos y de las condiciones laborales de los mismos, especialmente, por lo que respecta a la escasa duración del vínculo contractual, lo reducido de la jornada laboral, las limitadas retribuciones a percibir, etcétera. En definitiva, se sigue avanzando en la ya muy transitada senda de la precarización del empleo juvenil.

La apuesta fundamental por la vía de los incentivos económicos para fomentar el empleo juvenil plantea la duda de si las diferentes medidas recogidas en el Real Decreto-Ley 4/2013 pueden considerarse como auténticas modalidades específicas de contratación para los jóvenes o si se trata simplemente de meros incentivos en materia de Seguridad Social dirigidos a este colectivo. En este punto, cabe afirmar que el nuevo régimen de incentivos contractuales previsto en el Real Decreto-Ley 4/2013 no se limita exclusivamente a prever estímulos económicos para contratar según las diversas modalidades existentes, sino que introduce modificaciones relevantes en el régimen jurídico de las mismas, las cuales afectan a muchos de sus elementos definidores –suje-

tos, objeto, duración del contrato, etcétera—, dando lugar de este modo a auténticas modalidades especiales de contratación laboral para los jóvenes.

Dada la vinculación que la norma establece entre las medidas enumeradas y la lucha contra las altas tasas de desempleo juvenil existentes, la mayor parte de las mismas se prevén con una vigencia temporal, vinculada al mantenimiento de estas altas tasas de desempleo juvenil. A tal efecto, la disposición transitoria primera del Real Decreto-Ley 4/2013 establece que «las medidas establecidas en los artículos 9 a 13 de este real decreto-ley se mantendrán en vigor hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15%, tal y como se establezca reglamentariamente por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social». En este punto, como ya ha sucedido en otras intervenciones normativas recientes, se echa de menos una mayor precisión en la identificación de este parámetro, en concreto, si la norma se refiere al paro registrado o al paro estimado por la Encuesta de población activa. A tal efecto, parece razonable pensar que el 15% de paro toma como referencia la Encuesta de población activa, si bien no queda claro si se refiere al dato trimestral o a la media anual. Habrá que estar al desarrollo reglamentario previsto a tal efecto en la citada disposición transitoria. En cualquier caso, en el actual contexto económico es de prever que pasará mucho tiempo antes de que las tasas de desempleo en nuestro país se sitúen por debajo del 15% que se prevé en la norma.

Como puede observarse a pesar de las continuas declaraciones del Gobierno en la línea de reducir las modalidades contractuales existentes en nuestro ordenamiento jurídico, se ha optado una vez más por la creación de nuevas modalidades contractuales particulares las cuales se suman a las modalidades contractuales genéricas preexistentes, incrementándose de este modo aún más la confusión ya existente en este punto. Este panorama se complica si tenemos en cuenta que una vez más se ha optado por crear nuevos tipos contractuales ubicados al margen del Estatuto de los Trabajadores que, por el contrario, sí recoge la mayor parte de modalidades contractuales indefinidas y temporales, no habiéndose aprovechado la ocasión para simplificar el tan criticado «exceso» de modalidades contractuales existentes o, en cualquier caso, para haberlas recogido todas en un mismo texto legal, en particular, en el Estatuto de los Trabajadores. Esta valoración no varía necesariamente por el hecho de que estas modalidades contractuales específicas únicamente se mantendrán en vigor hasta que las tasas de desempleo en nuestro país se sitúen por debajo del 15%, no en vano, como ya se ha indicado, a pesar de esta previsión, las actuales tasas de desempleo en España superiores al 27%, así como las no muy halagüeñas previsiones económicas previstas para los próximos años permiten afirmar que estas modalidades contractuales específicas van a tener una vida muy longeva.

Las diferentes medidas para el estímulo a la contratación laboral de los jóvenes previstas en el Real Decreto-Ley 4/2013 pueden clasificarse a su vez en tres categorías distintas en atención a los objetivos, siempre aparentemente mixtos, que se pretende alcanzar con las mismas y los mecanismos empleados para ello. En primer lugar, encontramos una medida que pretende fomentar la contratación de los jóvenes desempleados mediante el impulso a la formación y cualificación profesional de los mismos y la mejora de su experiencia profesional y, en consecuencia, de su empleabilidad. En esta categoría se encuentra el contrato a tiempo parcial con



vinculación formativa, los incentivos a los contratos en prácticas para el primer empleo, la derogación de la prohibición de encadenamiento de contratos formativos y la admisibilidad de la contratación para la formación y el aprendizaje por parte de las empresas de trabajo temporal. En segundo lugar, encontramos diferentes medidas que apuestan nítidamente por la inserción ocupacional de los jóvenes habilitando e incentivando al respecto diferentes mecanismos de contratación temporal de los mismos. En esta categoría se encuentra el contrato de primer empleo joven y la inserción laboral de jóvenes en riesgo de exclusión social por empresas de inserción. Y, finalmente, una última medida apuesta decididamente por el fomento de la contratación indefinida de los jóvenes, al tiempo que supone una vía de apoyo a los emprendedores. En esta categoría se encuentra la contratación indefinida de jóvenes por microempresas y empresarios autónomos. A partir de estas premisas, en los próximos apartados de este trabajo se van a exponer las diferentes medidas adoptadas, sus objetivos y los mecanismos previstos para alcanzar dichos objetivos.

## II. FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN DE LOS JÓVENES A TRAVÉS DE LA MEJORA DE SU FORMACIÓN Y EXPERIENCIA PROFESIONAL

### 1. EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL CON VINCULACIÓN FORMATIVA

#### 1.1. La formación de los jóvenes como mecanismo de lucha contra el desempleo juvenil

La crisis financiera y económica ha llevado al desempleo a miles de jóvenes, muchos de los cuales, llamados por la expansión del sector de la construcción, abandonaron prematuramente en su día el sistema educativo para ocupar empleos de baja calidad, por lo que sus niveles de cualificación son muy bajos. En consecuencia, a los habituales efectos de destrucción del empleo de cualquier crisis económica, debe sumarse en esta ocasión las casi insalvables dificultades que plantea que este ejército de nuevos desempleados pueda volver a incorporar al mercado de trabajo, puesto que uno de los sectores económicos que hasta el momento los acogía, es decir, el sector de la construcción, no muestra signos de que en los próximos años pueda volver a darles ocupación, cuando menos en las ingentes cantidades con que lo había hecho en la última década y, a su vez, estos desempleados carecen en muchas ocasiones de una cualificación profesional que les permita su inserción laboral en otros sectores económicos más resistentes a la crisis.

En este contexto, la única vía para invertir esta situación no puede ser otra que la mejora de la cualificación de estas personas jóvenes, no en vano, la mejora de las oportunidades de empleo está directamente relacionada con el nivel de cualificación de las personas. Con la finalidad de contribuir a la mejora de la cualificación de los jóvenes al tiempo que favorecer su inserción la-

boral, el Real Decreto-Ley 4/2013 contempla el contrato a tiempo parcial para jóvenes con vinculación formativa con el que aparentemente se pretende vincular la contratación de los jóvenes a tiempo parcial con la mejora de su formación, incentivando para ello al empresario mediante la previsión de suculentos beneficios en materia de Seguridad Social. A pesar de que en una primera impresión la finalidad de esta modalidad contractual recuerda a los contratos formativos, no en vano, en ambos supuestos se persigue mejorar la cualificación profesional del trabajador, una comparativa de las mismas pone inmediatamente de manifiesto el trato sustancialmente distinto que ambas modalidades contractuales dispensan a la formación del trabajador.

## 1.2. El objeto del contrato: la preeminencia de la inserción laboral frente a la formación de los jóvenes

Aunque el artículo 9 del Real Decreto-Ley 4/2013 no lo diga de un modo expreso, tanto si atendemos a la denominación del «contrato a tiempo parcial con vinculación formativa» como al contenido del mismo, puede afirmarse que esta modalidad contractual tiene como finalidad, además de la inserción laboral de los jóvenes desempleados, mediante la técnica del reparto del empleo, contribuir a la formación de los mismos. A tal efecto, el apartado 3 del artículo 9 del Real Decreto-Ley 4/2013 establece que «los trabajadores deberán compatibilizar el empleo con la formación o justificar haberla cursado en los seis meses previos a la celebración del contrato».

Sin embargo, como fácilmente puede observarse, el compromiso entre esta modalidad contractual y la formación del trabajador es extremadamente tenue, puesto que esta modalidad contractual se limita a establecer la obligación de que el trabajador haya recibido una determinada formación con carácter previo a la celebración del contrato o que la misma se esté recibiendo durante la vigencia del contrato, sin establecerse ninguna otra obligación de carácter formativo derivada de la formalización del contrato. Veamos a continuación los términos en los que se regula la formación que debe concurrir en esta modalidad contractual.

En primer lugar, por lo que respecta al contenido de la formación, el artículo 9.3 del Real Decreto-Ley 4/2013 contempla dos posibilidades distintas:

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

Llama la atención el carácter tan amplio, desde una vertiente cuantitativa y cualitativa, con que se describe la formación que se puede vincular a esta modalidad contractual. Nada hay que objetar al respecto cuando la formación que se vincula al contrato celebrado consista en cualquier formación acreditable oficial o se trate de una formación promovida por los Servi-

cios Públicos de Empleo, puesto que en ambos supuestos nos encontramos ante una formación de suficiente entidad. Más retenciones puede provocar, sin embargo, la admisibilidad de que se trate de formación en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación de una duración mínima de 90 horas en cómputo anual, puesto que no nos parece que esta previsión garantice en todo caso que el trabajador haya recibido una cualificación profesional suficiente. En otros términos, si bien parece aceptable la promoción del trabajo a *part time* en segmentos profesionales de cierta cualificación, no parece que dicha posibilidad deba ampliarse a cualquier tipo de cualificación.

En segundo lugar, por lo que respecta al momento en que debe recibirse la formación, el artículo 9.3 del Real Decreto-Ley 4/2013 contempla dos posibilidades distintas:

- Haber recibido la formación en los seis meses previos a la celebración del contrato.
- Recibir la formación durante la vigencia del contrato.

La opción por cada una de estas posibilidades no afecta exclusivamente al momento en que debe llevarse a cabo la formación, sino que incide de un modo decisivo en la relación trabajo/formación que se deriva de la formalización del contrato a tiempo parcial con vinculación formativa.

Por una parte, si la formación se ha recibido con anterioridad a la formalización de esta modalidad contractual, el trabajo que se realiza por parte del trabajador, si coincide en todo o en parte con la formación recibida, le permitirá poner en práctica los conocimientos de carácter más teórico adquiridos en su momento. Desde esta perspectiva, el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa se asemejaría más a un contrato en prácticas, no en vano, en esta modalidad contractual se exige que el trabajador en el momento de la contratación se encuentre en posesión de determinadas titulaciones académicas, profesionales o laborales, que presuman unos conocimientos teóricos del trabajador, que son precisamente los que se aplican y perfeccionan con la prestación de servicios desarrollada a través de esta modalidad contractual.

La finalidad de que el contrato de trabajo a tiempo parcial con vinculación formativa deba permitir al trabajador adquirir una cierta experiencia profesional en relación con la formación previamente cursada explicaría a su vez la limitación que contempla el precepto de que la referida formación se haya recibido en los seis meses previos a la celebración del contrato, no en vano, la previsión de este arco temporal dentro del cual puede formalizarse el contrato parece responder a la conveniencia de que exista una cierta relación de intermediación entre el momento de la obtención de la formación y el comienzo de la práctica.

Por otra parte, si la formación se recibe de forma paralela a la prestación de servicios y estos servicios se encuentran relacionados con la formación que se está recibiendo, puede producirse una especie de formación en alternancia mediante la cual el trabajador puede cotejar la formación teórica recibida con el trabajo que está realizando, lo cual debe redundar en una mejor cualificación profesional del mismo. Desde esta perspectiva, el contrato a tiempo parcial

con vinculación formativa se asemejaría más a un contrato para la formación y el aprendizaje, puesto que esta modalidad contractual pretende alcanzar la «cualificación profesional de los trabajadores» fijando para ello una determinada metodología, que no es otra que la del aprendizaje en alternancia, es decir, aquella que combina la «actividad laboral retribuida en una empresa» con la «actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo».

Para el supuesto en que la formación se compatibilice con el empleo, nada se establece en la normativa, de modo que no quedan especificados ni el momento en que deberá iniciarse la formación y si la misma deberá desarrollarse o no durante toda la vigencia del contrato. La imprecisión de la norma plantea la cuestión de si resulta obligatorio o no que la actividad formativa se lleve a cabo desde el inicio de la prestación laboral o pueda desarrollarse en cualquier momento durante la vigencia del mismo. Sin lugar a dudas, la importancia de estas cuestiones requeriría de una mayor precisión por parte de la norma.

Finalmente, por lo que se refiere a la relación entre el contenido de la formación que se ha recibido previamente o que se va a compatibilizar con la actividad a desarrollar como consecuencia de la formalización del contrato, la redacción del artículo 9.3 del Real Decreto-Ley 4/2013 parece admitir al respecto dos posibilidades distintas: en primer lugar, que la formación esté vinculada específicamente al puesto de trabajo; y, en segundo lugar, que la formación no esté vinculada específicamente al puesto de trabajo. Esta previsión llama especialmente la atención, puesto que la mera posibilidad de que el puesto de trabajo objeto del contrato no se encuentre vinculado a la formación exigida para la formalización del contrato supone que a pesar de que este contrato se defina como un contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, esta vinculación pueda llegar a ser únicamente formal, es decir, consistente en que el trabajador haya cursado una determinada formación o que la esté cursando durante la vigencia del contrato, sin existir relación alguna entre dicha formación y la prestación de servicios desarrollada por el trabajador.

La posibilidad de que no exista relación entre la formación del trabajador y el puesto de trabajo a desempeñar por el mismo desnaturaliza a nuestro entender cualquier finalidad u objetivo formativo de esta modalidad contractual, convirtiéndola en un mero mecanismo de inserción laboral mediante la previsión de determinados incentivos en materia de Seguridad Social. En otros términos, pasa a ser una modalidad contractual que se limita a posibilitar o favorecer la formación del trabajador. Únicamente en aquellos supuestos en que exista una vinculación efectiva entre la formación y el puesto de trabajo objeto del contrato podrá considerarse que esta modalidad contractual cumple junto a la finalidad de inserción una finalidad formativa. Esta última opción debería haber sido la única admitida para poder formalizar esta modalidad contractual.

En definitiva, a pesar de las declaraciones iniciales, la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa responde a un claro objetivo de inserción laboral de los jóvenes y únicamente de un modo marginal a una finalidad de contribuir a la cualificación profesional de los mismos. Esta finalidad de inserción laboral y, en mucha menor medida, la de formación de

los jóvenes que se persigue con esta modalidad contractual marcan todo el régimen jurídico de esta modalidad contractual.

### 1.3. Sujetos contratantes: jóvenes desempleados menores de 30 años

Ningún requerimiento específico se fija respecto a la figura del empresario que pueda formalizar el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, admitiéndose al respecto que el mismo sea formalizado por «las empresas, incluidos los trabajadores autónomos». En consecuencia, cualquier empresario podrá formalizar esta modalidad contractual, siempre que se cumplan el resto de condiciones exigidas por el Real Decreto-Ley 4/2013.

Ahora bien, el artículo 9.5 del Real Decreto-Ley 4/2013 establece una limitación a la formalización de esta modalidad contractual que no afecta tanto a la configuración del empresario, sino a su comportamiento previo a la contratación. A tal efecto se prevé que «para poder acogerse a esta medida, las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, deberán no haber adoptado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo». La finalidad de esta previsión no es otra que la de evitar los efectos perniciosos que se pueden derivar de la aprobación de esta nueva modalidad contractual, en concreto, que se proceda a despedir a trabajadores con contrato vigente con el único propósito de sustituirlos por trabajadores vinculados mediante esta nueva modalidad contractual más favorable para los intereses del empresario.

En consecuencia, cualquier extinción de un contrato realizada por el empresario en los seis meses anteriores a la celebración del contrato de trabajo a tiempo parcial con vinculación formativa que merezca la calificación de improcedente impide la formalización del mismo, sea cual sea la causa de la extinción y con independencia de si la improcedencia ha sido declarada o no por una sentencia judicial. Al exigirse en todo caso no solo que el empresario haya adoptado decisiones extintivas, sino que estas sean calificadas como improcedentes, el momento de esta calificación será el que deberá tenerse en cuenta a los efectos del cómputo de seis meses previsto en la norma.

Ahora bien, se establecen dos matizaciones a esta limitación para la formalización del contrato de trabajo a tiempo parcial con vinculación formativa: en primer lugar, la limitación afecta únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 4/3013; y, en segundo lugar, la limitación únicamente se tiene en cuenta para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional ocupados por los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo. Respecto a la primera matización, además de no tenerse en cuenta las extinciones llevadas a cabo con anterioridad a los seis meses a la con-

tratación mediante esta modalidad contractual, tampoco se toman en consideración las producidas con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 4/2013, es decir, con anterioridad al 24 de febrero de 2013, presumiéndose, por tanto, que en estos supuestos no puede haberse producido por parte del empresario el comportamiento que se pretende evitar con esta previsión de despedir a trabajadores con contrato en vigor con el único propósito de sustituirlos por trabajadores vinculados mediante esta nueva modalidad contractual.

Respecto a la segunda matización, la prohibición de contratar se ciñe a la cobertura de puestos de trabajo del mismo grupo profesional y para el mismo centro o centros de trabajo que ocupaban los afectados por la extinción contractual declarada improcedente, de modo que nada impide que se acuda a esta modalidad contractual para cubrir puestos de trabajo correspondientes a distinto grupo profesional o centro de trabajo que han sido objeto de extinción contractual declarada improcedente, lo cual puede dar lugar a comportamientos por parte del empresario dirigidos a eludir esta previsión mediante el encuadramiento de la nueva contratación en otro grupo profesional o en otro centro de trabajo.

En definitiva, ambas matizaciones a la prohibición genérica de contratación a través de esta modalidad contractual contenidas en el artículo 9.5 del Real Decreto-Ley 4/2013 hacen presumir que la misma va a tener un efecto muy limitado en la práctica, posibilitándose de este modo la formalización de esta modalidad contractual en situaciones más que discutibles y que aparentemente querían ser excluidas por el legislador.

A diferencia de lo que sucede con la figura del empresario, la identificación del trabajador que puede ser contratado a través de esta modalidad contractual sí viene específicamente fijada por la normativa que, en primer lugar, establece una delimitación general del colectivo y, en segundo lugar, contempla los requisitos adicionales que los mismos deberán satisfacer. Por lo que respecta a la delimitación general, el artículo 9.1 del Real Decreto-Ley 4/2013 identifica como destinatarios del contrato a tiempo parcial con vinculación formativa a los «jóvenes desempleados menores de 30 años». Son dos, por tanto, las notas que identifican a este colectivo: que se trate de trabajadores jóvenes menores de 30 años y que se trate de desempleados.

Por lo que respecta al primer requisito, es decir, el de la edad, la norma lleva a cabo una interpretación de lo que debe entenderse por joven según la cual incluye a todos aquellos que sean menores de 30 años, de modo que podrán acogerse a esta modalidad contractual todos aquellos que tengan entre 16 y 29 años de edad. Esta delimitación de lo que debe entenderse por una persona joven es común a las diferentes iniciativas adoptadas por el Real Decreto-Ley 4/2013. Aunque la edad mínima no se establece de forma expresa en la norma, la misma se corresponde con la mínima para poder trabajar prevista en el artículo 6.1 del ET, por lo que no supone ninguna limitación para la formalización del contrato. La edad máxima para la formalización del contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, por el contrario, sí que supone una limitación o restricción a la posibilidad de formalizar este contrato y, por tanto, requiere de algún tipo de justificación o explicación de por qué se toma una edad y no otra.

Sin ninguna duda, la justificación a este límite máximo de edad debe buscarse en el contexto en el que se ha aprobado el Real Decreto-Ley 4/2013, caracterizado por una alta tasa de desempleo de los menores de 30 años y por un nivel muy bajo de cualificación profesional en un porcentaje muy elevado de los mismos. En consecuencia, una limitación de la edad máxima prevista para la formalización de este contrato por debajo de esta edad hubiera dejado fuera de esta modalidad contractual a una gran parte de los actuales jóvenes desempleados que actualmente carecen de cualificación o experiencia profesional.

En este contexto, cabe recordar que otras medidas de fomento del empleo previstas en los últimos años también se mueven en torno a esta edad, como sucede con el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores o con el contrato para la formación y el aprendizaje, aunque en este último supuesto lo sea únicamente de forma temporal.

La opción por incentivar exclusivamente por esta vía la contratación de los menores de 30 años al tiempo que supone un importante acicate para fomentar la contratación de este colectivo, lo cual debe merecer una valoración positiva, dados los altos niveles de desempleo que el mismo soporta, puede comportar, sin embargo, un efecto disuasorio para la contratación de otros colectivos también muy golpeados por la crisis económica y por el desempleo, pudiendo tener esta medida, por tanto, efectos perniciosos en ningún caso buscados ni deseados. Los elevados porcentajes de desempleo juvenil, sin embargo, parecen justificar esta medida.

Por lo que respecta al segundo requisito que deben satisfacer los trabajadores para poder formalizar el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, la norma requiere que se trate de jóvenes desempleados. La exigencia de que el trabajador se encuentre desempleado configura a esta medida como un mecanismo de fomento del empleo y no como un mecanismo de movilidad en el empleo, puesto que no podrán acudir a esta modalidad contractual quienes ya estuvieran trabajando, aunque los mismos quieran cambiar de empleo.

Llama la atención que la norma no contemple de un modo expreso que se trate de desempleados inscritos en la oficina de empleo, con lo cual se garantizaría mejor que se trate de jóvenes que carecen de empleo pero que tienen la máxima predisposición a obtener uno. Asimismo, tampoco se exige que los desempleados se encuentren percibiendo prestación de desempleo alguna, de modo que esta medida no ampara exclusivamente a los perceptores de la prestación por desempleo, sino que comprende también a quienes ya han agotado la prestación por desempleo, a quienes buscan su primer empleo, a quienes no han generado el derecho a prestación por desempleo, a los beneficiarios del subsidio de desempleo o de la renta activa de inserción, etcétera.

Además de tratarse de jóvenes desempleados menores de 30 años, los trabajadores que vayan a ser contratados a través del contrato a tiempo parcial con vinculación formativa deberán cumplir alguno de los siguientes requisitos:

- No tener experiencia laboral o que esta sea inferior a 3 meses.
- Proceder de otro sector de actividad, en los términos que se determinen reglamentariamente.
- Ser desempleado y estar inscrito ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos 12 meses durante los 18 anteriores a la contratación.

Como puede observarse, se trata de requisitos alternativos y no acumulativos, de modo que será suficiente con cumplir cualquiera de ellos para poder acceder al contrato a tiempo parcial con vinculación formativa. El factor común a todas estas vías de acceso a esta modalidad contractual es que se trata de situaciones que hacen prever que el joven desempleado tendrá especiales dificultades para incorporarse al mercado laboral, ya sea porque carece de cualquier experiencia laboral, porque procede de otro sector de actividad, o bien porque se trata de un desempleado de larga duración.

Por lo que respecta al primer supuesto, la falta de experiencia laboral o que esta sea inferior a tres meses es precisamente la que se pretende combatir con la formalización de esta modalidad contractual, no en vano se la responsabiliza de las dificultades de inserción en el mercado laboral de las personas jóvenes. A tal efecto, se pretende romper el círculo vicioso que impide al joven acceder a su primer empleo por carecer de experiencia y al mismo tiempo le impide obtener experiencia porque no puede acceder a su primer empleo. En este punto llama la atención que para ser un posible destinatario de esta modalidad contractual no sea necesaria una falta o carencia absoluta de experiencia laboral, sino que también se admiten los supuestos de muy escasa experiencia laboral. A tal efecto, se admite que se disponga de una cierta experiencia laboral siempre que esta sea inferior a tres meses.

En consecuencia, podrán ser destinatarios de esta modalidad contractual aquellas personas que a pesar de haber tenido alguna experiencia laboral se considere que la misma ha sido muy breve y, en consecuencia, no resulta suficiente para poderse considerar que ya se dispone de la experiencia profesional necesaria para la incorporación en el mercado laboral.

El enunciado del precepto parece exigir que la falta o la muy escasa experiencia profesional lo sea en cualquier actividad y no únicamente en la actividad en la que se pretenda ser contratado a través de esta modalidad contractual, de modo que si el trabajador ha trabajado en otro sector de actividad adquiriendo una experiencia profesional, no se considerará que carece de experiencia laboral aunque se trate de una actividad distinta, si bien, en este supuesto el trabajador podrá acceder igualmente a esta modalidad de contrato por la segunda vía que se ha enunciado, es decir, por proceder el trabajador de otro sector de actividad.

Una última cuestión que plantea el enunciado del precepto es qué debe entenderse por «experiencia laboral». Ninguna duda puede plantearse al respecto en los supuestos en que el trabajador ha formalizado una relación laboral, sin embargo, se plantean mayores dificultades interpretativas en



aquellos supuestos en que a pesar de no existir un vínculo laboral, el joven ha podido adquirir una cierta experiencia profesional como consecuencia de la realización de prácticas no laborales en la empresa. En este punto, parece que la exigencia de que se trate de «experiencia laboral» que efectúa la norma parece excluir estos supuestos de prácticas o actividades que no tengan carácter laboral.

El segundo supuesto que puede cumplir el trabajador para poder acceder al contrato a tiempo parcial con vinculación formativa resulta plenamente complementario con el primero, puesto que en el mismo tienen cabida todos aquellos jóvenes que con independencia de si tienen o no experiencia laboral en un sector de actividad determinado, pretenden ser contratados en un sector de actividad distinto. Con toda probabilidad, con esta segunda vía de acceso a esta modalidad contractual se pretende dar cabida a todos aquellos jóvenes que hasta el estallido de la crisis económica prestaron sus servicios en sectores de actividad, especialmente, el de la construcción, a los que difícilmente podrán volver, al menos en los próximos años, de modo que se ven obligados a buscar empleo en otras actividades para las que carecen de experiencia laboral. Para facilitar este salto a otros sectores de actividad se facilita el acceso de estos jóvenes al contrato a tiempo parcial con vinculación formativa. La concreción de esta vía de acceso al contrato a tiempo parcial con vinculación formativa se remite al desarrollo reglamentario de la norma.

Finalmente, el tercer supuesto que puede cumplir el trabajador para poder acceder al contrato a tiempo parcial con vinculación formativa consiste en ser «desempleado y estar inscrito ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos 12 meses durante los 18 anteriores a la contratación». En este supuesto se pretende favorecer la contratación de aquellos jóvenes que ya llevan mucho tiempo en situación de desempleo lo que, sin lugar a dudas, puede dificultar enormemente su inserción laboral, no en vano, confluyen en este supuesto la condición de joven y de desempleado de largo duración. En este supuesto la condición de joven desempleado de larga duración se cuantifica fijando un periodo de referencia de 18 meses de antelación a la contratación, dentro del cual el trabajador deberá haber estado desempleado e inscrito ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante al menos 12 meses. Obsérvese como en este caso se exige que el trabajador desempleado se encuentre inscrito en la oficina de empleo y, además, de forma ininterrumpida durante al menos 12 meses dentro de los 18 anteriores a la contratación.

#### **1.4. La duración y la jornada del contrato: el difícil equilibrio entre necesidades formativas y de inserción laboral del trabajador**

El contrato de trabajo a tiempo parcial con vinculación formativa, que de conformidad con lo previsto en el artículo 9.7 del Real Decreto-Ley 4/2013 deberá formalizarse por escrito y en el modelo que se establezca por el Servicio Público de Empleo Estatal, «podrá celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada, de acuerdo con lo establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo» (art. 9.4 Real Decreto-Ley 4/2013). En consecuencia, ninguna novedad introduce la norma en este punto, de modo que el contrato podrá celebrarse por tiempo indefinido y

también por duración determinada, si bien, en este último supuesto únicamente en los supuestos en que ello esté previsto por la normativa laboral, incluidos los supuestos ahora introducidos por el Real Decreto-Ley 4/2013.

En otros términos, la celebración de un contrato a tiempo parcial con vinculación formativa no habilitará a las partes para formalizar un contrato temporal al margen de los supuestos previstos en la ley.

El hecho de que la regulación del contrato a tiempo parcial con vinculación formativa no se incline de un modo decisivo ni por la contratación indefinida ni por la contratación por duración determinada, pone de manifiesto que la finalidad de esta modalidad contractual es únicamente la creación de empleo juvenil, sea del tipo que sea. En cualquier caso, la duración de los incentivos previstos para esta modalidad contractual, de 12 meses prorrogables por 12 meses más, pueden suponer en la práctica un acicate para la formalización de contratos indefinidos.

Como su nombre indica, el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa constituye una variedad de contrato a tiempo parcial, constituyendo una manifestación más del impulso que se está dando a esta modalidad contractual en los últimos años como mecanismo de fomento del empleo, aunque sea por la vía de repartir el escaso empleo existente. Ahora bien, a diferencia de la definición del artículo 12.1 del ET que define al contrato a tiempo parcial como aquel en que se acuerde la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, en el artículo 9.4 del Real Decreto-Ley 4/2013 se exige que en el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa que se formalice no se pacte una jornada superior al 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. En otros términos, la jornada que se pacte en estos contratos deberá ser del 50% o inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

No se acaba de entender muy bien esta limitación de la jornada de trabajo. Una primera justificación de esta medida podría encontrarse en el carácter formativo que aparentemente se atribuye a esta modalidad contractual, de modo que durante el resto de la jornada laboral, es decir, el 50% o más de la misma, el trabajador pudiera dedicarse a la formación que se compatibiliza con la formalización de este contrato. Ahora bien, como ya se ha indicado, se admite la posibilidad de que el trabajador acredite haber cursado la formación en los seis meses previos a la celebración del contrato, de modo que en estos supuestos, durante la vigencia del mismo no se compatibiliza ningún tipo de formación. En consecuencia, en estos supuestos no se entiende que se haya impuesto igualmente una duración máxima del 50% de la jornada laboral correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.

Para los supuestos en que no se compatibiliza el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa con la formación del trabajador parecería más adecuado que se admitieran duraciones superiores de la jornada laboral. Únicamente la voluntad de favorecer la inserción laboral de los jóvenes mediante el reparto del escaso trabajo existente justifica en estos supuestos la fijación de una duración máxima del 50% de la jornada laboral.

La opción adoptada por el artículo 9.4 del Real Decreto-Ley 4/2013 pone de manifiesto una vez más el predominio de la finalidad de inserción laboral frente a la formativa de esta modalidad contractual, aunque ello sea a costa de contribuir al incremento de la precariedad laboral del colectivo de los jóvenes. No olvidemos que la reducción de la jornada va a suponer la correspondiente reducción del salario, de modo que es de prever que los jóvenes contratados a través de esta modalidad contractual reciban salarios muy reducidos, contribuyéndose de este modo al fenómeno cada vez más extendido de la precariedad en el empleo juvenil. A tal efecto, la contratación a tiempo parcial se perfila con carácter general como un instrumento muy útil para los empresarios puesto que supone un amplio margen de disponibilidad de la mano obra a un coste salarial muy reducido. En este punto cada vez es más necesario que se instrumenten mecanismos eficaces para controlar que la jornada laboral fijada en el contrato sea la efectivamente realizada por el trabajador y evitar de este modo que, como ya está sucediendo, los jóvenes contratados se vean obligados a realizar jornadas de trabajo superiores sin retribución alguna so pena de ver perjudicadas sus futuras perspectivas laborales en la empresa.

Lo que sí mantiene inalterado el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa en relación con el contrato a tiempo parcial ordinario es la definición de lo que debe entenderse por trabajador a tiempo completo comparable, la cual se remite a lo previsto con carácter general en el artículo 12.1 del ET. En consecuencia, se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable «a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal».

## 1.5. Incentivos a la formalización de contratos a tiempo parcial con vinculación formativa

Para los supuestos en que el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa se formalice dando cumplimiento a todos los requisitos expuestos en los apartados anteriores, el artículo 9.1 del Real Decreto-Ley 4/2013 prevé una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado, del 100% en el caso de que el contrato se suscriba por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75% en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.

En consecuencia, la norma hace depender el éxito de esta modalidad contractual exclusivamente de la previsión de determinados incentivos en materia de Seguridad Social, puesto que dicha modalidad contractual no aporta otros atractivos especiales para el empresario más allá de la celebración del contrato a tiempo parcial. La importancia de estos incentivos se pone de manifiesto en la ubicación de los mismos en el precepto, no en vano, lo primero que se menciona al contemplar esta modalidad contractual es la previsión de dichos incentivos, antes incluso de proceder a perfilar el régimen jurídico de la misma. Una vez más, se pone de manifiesto que en

última instancia el Real Decreto-Ley 4/2013 contempla más incentivos o estímulos a la contratación que auténticas nuevas modalidades contractuales.

Por lo que respecta al objeto de los incentivos, como ya se ha indicado, la norma se limita a reducir la cuota empresarial por contingencias comunes correspondiente al trabajador. En consecuencia, no alcanza a las restantes contingencias por las que cotiza el empresario, es decir, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, formación profesional y fondo de garantía salarial. Asimismo, tampoco contiene ninguna reducción de la cuota que corresponde abonar al trabajador. En definitiva, la reducción prevista únicamente afecta a la cotización empresarial por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado. Los incentivos previstos son inferiores, en consecuencia, de los previstos actualmente para el contrato para la formación y el aprendizaje.

El porcentaje de la reducción de la cuota empresarial por contingencias comunes correspondiente al trabajador depende de la plantilla de la empresa. En particular, si la plantilla de la empresa es inferior a 250 personas, el porcentaje será del 100 %, mientras que si la plantilla de la misma es igual o superior a esta cifra el porcentaje se reduce al 75 %. Como puede observarse, a menor tamaño de la plantilla de la empresa se prevé una mayor cuantía de los incentivos previstos. No se tiene en cuenta, sin embargo, a la hora de fijar la cuantía de estos incentivos si el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa se ha formalizado con un hombre o con una mujer.

Con la previsión de que la cuantía del incentivo depende de si la plantilla de la empresa es inferior o igual o superior a 250 trabajadores, la norma no deja duda de que es la empresa el único ámbito de referencia que se toma en cuenta en este punto y no el centro de trabajo. Nada se dice, sin embargo, respecto al cómputo del número de trabajadores de la empresa, si bien, lo razonable es pensar que deberá tenerse en cuenta la plantilla de la empresa en el momento de producirse la celebración del contrato.

Tampoco se prevé nada en la norma respecto a los contratos que deben ser computados para determinar si la empresa dispone o no de una plantilla inferior, igual o superior a 250 personas. Ello comporta que la interpretación debe ser lo más amplia posible, computándose todos los trabajadores de la empresa con independencia de la modalidad contractual que les une a la misma, incluyéndose, por tanto, los trabajadores contratados a tiempo parcial y los trabajadores que realicen un trabajo de temporada o estacional como uno más. Todos estos trabajadores deben computarse aunque sus contratos se encuentren en suspenso. No deben ser tenidos en cuenta, por el contrario, aquellos que no son trabajadores de la empresa aunque presten sus servicios en la misma, como es el caso de los autónomos o de los trabajadores de la empresa contratista y subcontratista.

En este punto, plantea mayores dudas la inclusión o no en este cómputo de los trabajadores en misión, es decir, los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal, no en vano, formalmente son trabajadores de esta última y no de la empresa usuaria, pese a ello, parece que los mismos sí deben ser incluidos para evitar de este modo que el recurso a las empresas de trabajo temporal opere como fórmula artificial de reducción de la plantilla.

La duración inicial de estos incentivos se fija en un máximo de 12 meses, si bien, se contempla la posibilidad de una única prórroga por otros 12 meses siempre que se cumpla alguno de los siguientes supuestos: a) que el trabajador continúen compatibilizando el empleo con la formación; o bien, b) que el trabajador haya cursado la formación en los 6 meses previos a la finalización del periodo inicial de 12 meses. En consecuencia, si el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa se mantiene tras el transcurso de los 12 primeros meses y el trabajador continúa compatibilizando el empleo con la formación prevista en el artículo 9.3 del Real Decreto-Ley 4/2013, o bien, la ha cursado en los 6 meses previos a la finalización de los primeros 12 meses del contrato, el empresario podrá seguir beneficiándose de la reducción prevista para esta modalidad contractual hasta un máximo de 12 meses más.

El artículo 9.6 del Real Decreto-Ley 4/2013 condiciona la percepción de los incentivos previstos en relación con el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa al hecho de que la empresa mantenga el nivel de empleo alcanzado con la formalización del citado contrato durante, al menos, un periodo equivalente a la duración de dicho contrato con un máximo de 12 meses desde su celebración. Con esta previsión se limita notablemente el riesgo de provocar un efecto sustitución en la plantilla, de modo que el empresario extinga otros contratos de trabajo y los sustituya por contratos a tiempo parcial con vinculación formativa para beneficiarse de los correspondientes beneficios en materia de Seguridad Social.

En cualquier caso, dicho precepto matiza notablemente esta obligación de mantenimiento del empleo al prever que no se considerará incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

Una vez prevista la exigencia de mantenimiento del nivel de empleo para poder acceder a los correspondientes incentivos, el artículo 9.6 del Real Decreto-Ley 4/2013 establece que «en caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los incentivos».

Aunque el Real Decreto-Ley 4/2013 recoge la regulación de los incentivos en materia de Seguridad Social previstos para el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, el artículo 9.8 de dicha norma establece que «en lo no previsto en este artículo, será de aplicación, respecto de las reducciones, lo dispuesto en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2». A tal efecto, el artículo 2.7 establece que «en todos los casos mencionados en este artículo, con excepción de los previstos en el apartado 3, cuando el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial, la bonificación resultará de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el 100 % de la cuantía prevista». No resultará, por tanto, de aplicación al contrato a tiempo parcial con vinculación formativa lo previsto en este precepto.

Por su parte, el artículo 6.2 de la Ley 43/2006 establece que «las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un periodo de 12 meses de las bonificaciones establecidas en este Programa. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas. El periodo de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo». A partir de esta previsión parece que no se va a aplicar a esta modalidad de contrato la sanción prevista en el artículo 6.2 de la Ley 43/2006 que impide a las empresas acceder a contratos bonificados cuando hayan realizado despidos improcedentes o despidos colectivos de trabajadores con contratos bonificados, lo cual puede constituir un incentivo para la sustitución de trabajadores en la empresa.

A pesar de que el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa puede articularse a través de un contrato de duración determinada, la norma no contempla incentivos específicos para fomentar en estos supuestos la transformación del contrato a tiempo parcial con vinculación formativa en indefinido.

## 2. FACILIDADES E INCENTIVOS PARA LA CONTRATACIÓN EN PRÁCTICAS DE LOS JÓVENES DESEMPLEADOS

### 2.1. La obtención de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios como premisa para la posterior contratación laboral

Aquellas personas jóvenes que aun teniendo una formación académica o profesional acreditada carecen de experiencia laboral se encuentran con una especial dificultad de inserción en el mercado laboral y, por tanto, resulta necesario articular medidas que incrementen las oportunidades de empleo para este colectivo. En otros términos, deben adoptarse medidas que posibiliten que los jóvenes titulados que se encuentren desempleados puedan obtener la práctica laboral adecuada a su titulación, rompiéndose de este modo el círculo vicioso que impide al recién titulado acceder a un empleo por carecer de experiencia y al mismo tiempo le impide obtener experiencia porque no puede acceder a su primer empleo. Esta ha sido tradicionalmente la función del contrato en prácticas previsto en el artículo 11.1 del ET. Pese a ello, esta modalidad contractual ha venido mostrando en los últimos años una cierta ineficacia a la hora de cumplir con esta función.

En este contexto, el Real Decreto-Ley 4/2013 también incide en la regulación de esta modalidad contractual, especialmente cuando la misma tiene como destinatarios a jóvenes menores de 30 años, previéndose al respecto algunas particularidades respecto a su régimen jurídico y, muy especialmente, incentivos en materia de Seguridad Social.

## 2.2. La contratación en prácticas para el primer empleo

### 2.2.1. *La supresión del arco temporal dentro del cual debe procederse a la contratación en prácticas para el primer empleo*

Junto con el requisito de titulación, el artículo 11 del ET dispone que el contrato en prácticas solo podrá concertarse «dentro de los cinco años, o siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios». Este requisito, sin embargo, ha sido expresamente excluido de la modalidad de contratación en prácticas para el primer empleo. A tal efecto, el artículo 13.1 del Real Decreto-Ley 4/2013 establece que «sin perjuicio de lo establecido en el artículo 11.1 del ET podrán celebrarse contratos en prácticas con jóvenes menores de treinta años, aunque hayan transcurrido cinco o más años desde la terminación de los correspondientes estudios». Esta previsión constituye un paso más en la flexibilización de este requisito que se viene produciendo en los últimos años y que ya supuso tras la reforma del 2010 la ampliación del plazo de cuatro a cinco años con carácter general y de seis a siete años en el supuesto de trabajadores con discapacidad, al considerarse que en este periodo de tiempo el titulado puede seguir adquiriendo experiencia práctica en la empresa conforme a su formación teórica.

Como fácilmente puede apreciarse, la supresión del arco temporal dentro del cual debe procederse a la contratación en prácticas no se produce con carácter general, sino únicamente en aquellos supuestos en que se contrate en prácticas a «jóvenes menores de treinta años», que se constituyen una vez más en los destinatarios de las medidas de estímulo a la contratación previstas en el Real Decreto-Ley 4/2013. Estos jóvenes menores de 30 años, por tanto, podrán formalizar un contrato en prácticas aunque hayan transcurrido cinco o más años desde la terminación de sus correspondientes estudios.

En consecuencia, a diferencia de otras medidas adoptadas por el Real Decreto-Ley 4/2013, el único requisito que debe satisfacerse para poder formalizar el contrato en prácticas aunque hayan transcurrido cinco o más años desde la terminación de los correspondientes estudios consiste en que el trabajador que va a ser contratado sea menor de 30 años, de modo que podrán acogerse al contrato en prácticas para el primer empleo todos aquellos que tengan entre 16 y 29 años de edad, siempre que cumplan el resto de requisitos exigidos para la formalización de esta modalidad contractual. Por el contrario, aquellos trabajadores que tengan 30 o más años, aunque podrán formalizar un contrato en prácticas ordinario, si cumplen el resto de requisitos, no podrán acogerse al contrato en prácticas para el primer empleo y, en consecuencia, no podrán formalizar un contrato en prácticas si ya han transcurrido cinco o más años desde la terminación de los correspondientes estudios.

La justificación de la previsión de la edad máxima de 30 años para la formalización del contrato en prácticas para el primer empleo debe buscarse una vez más en el contexto en el que se ha aprobado el Real Decreto-Ley 4/2013, caracterizado por una alta tasa de desempleo de los

menores de 30 años, muchos de los cuales no han podido acceder aún a su primer empleo y, en consecuencia, obtener la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados. En consecuencia, el requisito de que el contrato en prácticas se formalice dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, dejaba al margen de esta modalidad contractual a un gran número de jóvenes.

Llama especialmente la atención que al margen del requisito de edad, en concreto, que se trate de jóvenes menores de 30 años, no se requiera que concurra ningún otro elemento a la hora de justificar la eliminación en estos supuestos del arco temporal dentro del cual debe procederse a la contratación en prácticas, no exigiéndose, a diferencia de lo que sucede respecto a otras medidas previstas en el Real Decreto-Ley 4/2013, que el trabajador se encuentre en desempleo, que carezca de experiencia laboral, etcétera. Especialmente llamativo resulta al respecto que a pesar de que la rúbrica del precepto se refiera a los contratos en prácticas «para el primer empleo», el posterior desarrollo normativo no haga mención alguna a este requisito, lo cual plantea serias dudas sobre la vigencia o no del requisito de que se trate de «un primer empleo». Convendría que la norma aclarara de un modo expreso esta cuestión.

Habiéndose procedido por parte del artículo 13.1 del Real Decreto-Ley 4/2013 a eliminar uno de los requisitos configuradores de la contratación en prácticas, cabe preguntarse cuál es la finalidad perseguida con esta medida y cuáles pueden ser los efectos que la supresión de este requisito puede suponer. A tal efecto, tradicionalmente se ha considerado que la previsión de un arco temporal dentro del cual puede formalizarse el contrato en prácticas ex artículo 11 del ET responde a la conveniencia de que exista una cierta relación de intermediación entre el momento de la obtención del título y el comienzo de la práctica. Ahora bien, con esta medida también se pretende que no se amplíe excesivamente el ámbito de esta modalidad contractual, dado que la regulación del contrato en prácticas no fija una edad máxima del trabajador, como sucede, por ejemplo, en el contrato para la formación y el aprendizaje, sino simplemente una referencia al periodo inmediatamente posterior a la finalización de los estudios.

No resulta problemática la supresión del límite temporal para la formalización del contrato en prácticas para el primer empleo en relación con la segunda de las finalidades expuestas, es decir, que no se amplíe excesivamente el ámbito subjetivo de esta modalidad contractual, en tanto que a pesar de que se ha suprimido el arco temporal dentro del cual debe procederse a la contratación en prácticas para el primer empleo, simultáneamente se ha establecido una edad máxima –menos de 30 años– para la formalización de este contrato. En consecuencia, en el contrato en prácticas para el primer empleo el requisito que debe limitar los sujetos que pueden acudir a esta modalidad contractual no será el arco temporal dentro del cual debe procederse a la contratación en prácticas sino la edad del trabajador.

Más problemáticos resultan, por el contrario, los efectos que la supresión en el contrato en prácticas para el primer empleo del arco temporal de cinco y, en su caso, siete años dentro del cual debe formalizarse el contrato vaya a tener respecto a la conveniencia de que exista una cierta relación de intermediación entre el momento de la obtención del título y el comienzo de la práctica,



no en vano, el transcurso de este tiempo puede comportar una desconexión entre el nivel de estudios o de formación cursados y la práctica profesional que se deriva de la prestación de servicios que el trabajador desarrolla como consecuencia de la formalización del contrato en prácticas, lo cual puede provocar que el objeto formativo quede muy diluido y, en consecuencia, desnaturalizada esta modalidad contractual. En este punto se vuelve a poner en evidencia que la finalidad última del contrato en prácticas para el primer empleo no es tanto la formativa sino fundamentalmente la de inserción en el mercado laboral, puesto que la supresión del límite de los cinco o, en su caso, siete años desde la terminación de los correspondientes estudios, facilitará el acceso a esta modalidad contractual de aquellos jóvenes que a pesar de haber transcurrido ya muchos años desde la finalización de sus estudios no hayan podido incorporarse todavía al mercado de trabajo y adquirir la práctica profesional adecuada a los mismos.

La posibilidad de formalizar en estos supuestos un contrato en prácticas tiene diferentes atractivos para el empresario que convierten esta medida en un potente mecanismo de inserción laboral. En este sentido, al margen de los incentivos económicos que a continuación se expondrán, permite al empresario acudir a una modalidad contractual temporal y abonar a estos trabajadores una retribución sustancialmente menor. A tal efecto, la retribución del trabajador contratado a través del contrato en prácticas para el primer empleo será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 % durante el primer o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

La supresión de un arco temporal dentro del cual debe procederse a la contratación en prácticas para el primer empleo constituye la única especialidad respecto al contrato en prácticas común, no en vano, la otra referencia que se contiene en el artículo 13.3 del Real Decreto-Ley 4/2013, según la cual «para la aplicación de las medidas a que se refiere este artículo será precisa la formalización escrita de los contratos en el modelo que se establezca por el Servicio Público de Empleo Estatal», no aporta ninguna novedad, puesto que los contratos en prácticas deben formalizarse siempre por escrito y en modelo oficial.

### *2.2.2. Incentivos a la formalización del contrato en prácticas para el primer empleo*

Para los supuestos en que el contrato en prácticas se formalice con un menor de 30 años, el artículo 13.2 del Real Decreto-Ley 4/2013 prevé una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado del 50 %. El porcentaje de esta reducción se eleva hasta el 75 % en aquellos supuestos en que, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas (en adelante, Real Decreto 1543/2011), el trabajador estuviese realizando dichas prácticas no laborales en el momento de la concertación del contrato de trabajo en prácticas.

Nuevamente, la norma hace depender el éxito de esta modalidad contractual básicamente de la previsión de determinados incentivos en materia de Seguridad Social, si bien, como ya hemos

indicado, esta modalidad aporta otros atractivos para el empresario, en particular, su carácter temporal y el importe reducido de los salarios a abonar a los trabajadores.

Por lo que respecta al objeto de los incentivos, como también sucede con el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, la norma se limita a reducir la cuota empresarial por contingencias comunes correspondiente al trabajador. En consecuencia, no alcanza a las restantes contingencias por las que cotiza el empresario, es decir, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, formación profesional y fondo de garantía salarial, ni tampoco contiene ninguna reducción de las cuotas correspondientes al trabajador. En definitiva, la reducción prevista únicamente afecta a la cotización empresarial por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado.

Para este supuesto se contempla una reducción cuyo porcentaje, a diferencia de lo que sucedía con el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, no depende de la plantilla de la empresa, sino en la realización o no con carácter previo de las prácticas no laborales en la empresa previstas en el Real Decreto 1543/2011. En concreto, con carácter general se contempla un porcentaje de la reducción del 50%, mientras que si se han realizado prácticas no laborales en empresas el porcentaje se incrementa hasta el 75%.

Siendo la realización o no de las prácticas no laborales en empresas previstas en el Real Decreto 1543/2011 el elemento determinante de la cuantía de la reducción prevista en el artículo 13.2 del Real Decreto-Ley 4/2013, cabe recordar que esta norma regula las prácticas no laborales en empresas o grupos empresariales que formalicen convenios con los Servicios Públicos de Empleo, dirigidas a personas jóvenes que, debido a su falta de experiencia laboral, tengan problemas de empleabilidad. A tal efecto, esta norma pretende que los jóvenes que se encuentren en posesión de un título universitario o de formación profesional, o bien, de un certificado de profesionalidad, realicen prácticas no laborales en las empresas con el fin de mejorar su empleabilidad y obtener un primer contacto con la realidad laboral a través del acercamiento a la misma, al tiempo que les permita completar su formación.

Una vez se cumple la duración fijada para las prácticas no laborales en empresas, como no podía ser de otro modo teniendo en cuenta el objetivo principal de posibilitar la inserción laboral de las personas jóvenes que desarrollan las prácticas no laborales que persigue el Real Decreto 1543/2011, esta norma incorpora un último precepto que bajo la rúbrica de «contratación de personas jóvenes que realizan prácticas no laborales» se dirige precisamente a posibilitar la posterior inserción de los mismos en el mercado de trabajo. A tal efecto, el artículo 5.1 de esta norma prevé que «las personas jóvenes que hayan participado o participen en el programa de prácticas no laborales podrán ser contratadas a la finalización, o durante el desarrollo de las mismas, bajo cualquier modalidad de contratación, de acuerdo con la normativa laboral vigente en ese momento, o en su caso, podrán incorporarse como persona socia si las prácticas fueron realizadas en cooperativas o sociedades laborales».

Como puede observarse, no se prevé ninguna restricción respecto a la modalidad contractual a utilizar para la contratación de la persona joven que ha desarrollado las prácticas no labo-

rales en la empresa de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1543/2011, siempre claro está que la citada modalidad contractual se ajuste a la normativa laboral vigente en ese momento. Aunque esta previsión no parece aportar ninguna novedad, no en vano, se limita a prever que se podrá proceder a la contratación de quien desarrolla o ha desarrollado las prácticas no laborales de conformidad con lo previsto en la ley, sí que permite desterrar cualquier duda sobre la posibilidad de acudir en estos supuestos al contrato en prácticas para contratar a este colectivo pese a las semejanzas de objetivos perseguidos por ambas figuras.

El artículo 13.3 del Real Decreto-Ley 4/2013 no únicamente contempla de un modo expreso que a la finalización del las prácticas no laborales en empresas la persona que las realiza pueda formalizar un contrato en prácticas con la empresa en la que las ha realizado, sino que, en este caso, el empresario podrá beneficiarse de una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes en su cuantía máxima del 75 %, lo que sin lugar a dudas facilitará la contratación en prácticas de este colectivo y, en última instancia, su tránsito desde una situación educativa no laboral a otra estrictamente profesional o laboral. Probablemente con esta previsión se pretende solventar una de las principales críticas recibidas por las prácticas no laborales en empresas según la cual las mismas no contenían estímulos suficientes para garantizar la posterior inserción laboral de quien las realizaba.

La duración de los incentivos a los que tendrán derecho las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que concierten un contrato en prácticas con un menor de 30 años se extenderá durante toda la vigencia del contrato.

A diferencia de lo que sucede respecto a otros incentivos previstos en el Real Decreto-Ley 4/2013, los incentivos previstos para el supuesto en que se concierte un contrato en prácticas con un menor de 30 años no se condicionan al hecho de que la empresa mantenga el nivel de empleo alcanzado con la formalización del citado contrato durante, al menos, un periodo equivalente a la duración de dicho contrato. Con ello, se eleva el riesgo de provocar un efecto sustitución en la plantilla, de modo que el empresario extinga otros contratos de trabajo y los sustituya por contratos en prácticas que se beneficien de las reducciones indicadas, poniéndose de este modo de manifiesto que los incentivos previstos no pretenden tanto el incremento global del empleo, sino específicamente el fomento del empleo juvenil.

Aunque el Real Decreto-Ley 4/2013 contiene la regulación de los incentivos en materia de Seguridad Social previstos para los contratos en prácticas para el primer empleo, el artículo 13.4 de dicha norma establece que «en lo no previsto en este artículo, será de aplicación lo dispuesto, en cuanto a los incentivos, en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo establecido en el artículo 2.7». A tal efecto, recordar que dicho precepto establece que «en todos los casos mencionados en este artículo, con excepción de los previstos en el apartado 3, cuando el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial, la bonificación resultará de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el 100% de la

cuantía prevista». No resultará, por tanto, de aplicación al contrato en prácticas para el primer empleo lo previsto en este precepto.

### 2.3. La derogación de la prohibición de encadenamiento de contratos formativos

El Real Decreto-Ley 4/2013 contempla una segunda previsión respecto al contrato en prácticas, si bien la misma se contempla con carácter general y no dirigida específicamente a la contratación de un colectivo determinado, si bien no cabe duda de que tendrá una importante afectación por lo que respecta al colectivo de los jóvenes. Esta circunstancia justifica que esta previsión no se haya incorporado en el articulado del Real Decreto-Ley 4/2013 sino en una disposición final de esta norma, mediante la cual se ha procedido a modificar el redactado del apartado c) del artículo 11.1 del ET. En particular, la disposición final segunda del Real Decreto-Ley 4/2013 ha procedido a suprimir la previsión contenida hasta el momento en el artículo 11.1 c) del ET que establecía que «no se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa».

Habiéndose suprimido la previsión de que no se pueda concertar un contrato en prácticas cuando el certificado de profesionalidad se haya obtenido como consecuencia de un contrato para la formación y el aprendizaje de los previstos en el artículo 11.2 del ET formalizado con la misma empresa, cabe reflexionar sobre el papel que cumplía esta previsión y los efectos que se pueden derivar de la supresión de la misma. A tal efecto, debe recordarse que la acreditación de un certificado de profesionalidad se puede obtener mediante experiencia laboral o mediante vías no formales de formación, entre las que se encuentra la formación adquirida a través de un contrato para la formación y el aprendizaje. En este último supuesto, como consecuencia de la formalización de este contrato, el trabajador ya ha tenido en la empresa la experiencia laboral y práctica correspondiente a este certificado de profesionalidad, de modo que no parece admisible en estos supuestos que dicho trabajador vuelva a formalizar en la misma empresa un contrato en prácticas que tiene precisamente por objeto la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de formación que acredita el certificado de profesionalidad. Por todo ello, se consideraba razonable esta limitación.

Incluso se puede llegar a cuestionar la posibilidad de formalizar el contrato en prácticas cuando el certificado de profesionalidad se haya obtenido como consecuencia de la formalización de un contrato para la formación y el aprendizaje en otra empresa, pues si anteriormente se ha ocupado ese puesto de trabajo, o se ha realizado esa actividad profesional hasta el punto de considerar que el trabajador está capacitado y acredita su cualificación profesional con el certificado de profesionalidad, en modo alguno puede decirse que con ese contrato de trabajo en prácticas se pretende facilitar el acceso al mercado de trabajo, ya que precisamente proviene de este, o facilitar la práctica profesional del recién titulado, cuando con anterioridad estaba desarrollando esta actividad laboral, aunque fuera en otra empresa.

Tras la modificación del artículo 11.1 c) del ET introducida por la disposición final segunda del Real Decreto-Ley 4/2013, sin embargo, no solo se podrá concertar el contrato en prácticas con base en un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación y el aprendizaje desarrollado en una empresa distinta, como sucedía hasta el momento, sino también cuando dicho contrato de profesionalidad se haya obtenido como consecuencia de un contrato para la formación y el aprendizaje desarrollado en la misma empresa. En otros términos, ahora se admite con carácter general la admisibilidad del encadenamiento o encabalgamiento del contrato para la formación y el aprendizaje y el contrato en prácticas en la misma empresa.

La nueva posibilidad de enlazar contratos para la formación y el aprendizaje y contratos en prácticas resulta muy llamativa, no en vano, no parece del todo razonable celebrar un contrato en prácticas para experimentar una formación que ya se ha obtenido con el contrato para la formación y el aprendizaje. Por el contrario, la finalidad de esta medida parece encontrarse más bien orientada a ampliar la duración del primer contrato formativo, ahora con mejores condiciones que en el anterior, pero en cualquier caso peores respecto a una contratación ordinaria, que es la que debería corresponder al trabajador. En otros términos, y con mayor fundamento que cuando el contrato en prácticas se formaliza con trabajadores que han obtenido un certificado de profesionalidad como consecuencia de la formalización de un contrato para la formación y el aprendizaje en otra empresa, se puede concluir que en modo alguno puede decirse que con ese contrato de trabajo en prácticas se pretende facilitar el acceso al mercado de trabajo, ya que precisamente el trabajador contratado proviene de este, o facilitar la práctica profesional del recién titulado, cuando con anterioridad estaba desarrollando esta misma actividad laboral en la misma empresa.

Estos efectos son más gravosos si cabe si se tiene en cuenta que el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (en adelante, Real Decreto-Ley 3/2012) y la posterior Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (en adelante, Ley 3/2012) procedieron a modificar de un modo significativo la duración máxima del contrato para la formación y el aprendizaje. A tal efecto, la redacción actual del artículo 11.2 b) del ET establece que «la duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años».

En consecuencia, la duración máxima ordinaria del contrato para la formación y el aprendizaje ha pasado de los dos años anteriores a tres, recuperándose de este modo la duración máxima prevista para el antiguo contrato de aprendizaje que tantas críticas había suscitado. Pues bien, tras la supresión de la previsión de que no se pueda concertar un contrato en prácticas cuando el certificado de profesionalidad se haya obtenido como consecuencia de un contrato para la formación y el aprendizaje celebrado anteriormente con la misma empresa, puede suceder que un trabajador sea contratado por la misma empresa durante tres años mediante el contrato para la formación y el aprendizaje y durante dos años más mediante un contrato en prácticas,

extendiéndose, por tanto, hasta cinco años los contratos formativos celebrados con la misma empresa, lo cual parece a todas luces excesivo y especialmente gravoso para el derecho de estabilidad en el empleo del trabajador.

En definitiva, con la eliminación de esta previsión de que no se pueda concertar un contrato en prácticas cuando el certificado de profesionalidad se haya obtenido como consecuencia de un contrato para la formación y el aprendizaje formalizado con la misma empresa se evidencia una vez más el reforzamiento de la finalidad de inserción laboral con la que se quiere dotar al contrato en prácticas, frente a su genuina función formativa, en tanto que al permitir que en estos supuestos el trabajador sea contratado en prácticas se aumentan sus posibilidades de empleo aunque sea a costa de la precarización del mismo que se deriva fundamentalmente de la temporalidad y de la disminución de los salarios.

### 3. LA CONTRATACIÓN PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE POR EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

El contrato para la formación y el aprendizaje tiene como objetivo básico la «cualificación profesional de los trabajadores» fijando para ello una determinada metodología, que no es otra que la del aprendizaje en alternancia, es decir, aquella que combina la «actividad laboral retribuida en una empresa» con la «actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo». A partir de esta premisa, la regulación actual del contrato para la formación y el aprendizaje parece presumir que se va a desencadenar el efecto resultante, a saber, la inserción laboral del joven desempleado que tras el contrato para la formación y el aprendizaje ya se encuentra profesionalmente cualificado.

A partir de estas premisas, otra vía con la que el Real Decreto-Ley 4/2013 pretende fomentar la contratación de los jóvenes al tiempo que mejorar la formación de los mismos consiste en abrir a las empresas de trabajo temporal la posibilidad de contratar a los trabajadores que van a poner a disposición de una empresa usuaria mediante el contrato para la formación y el aprendizaje previsto en el artículo 11.2 del ET. A tal efecto, el punto uno de la disposición final tercera del Real Decreto-Ley 4/2013 procede a modificar el artículo 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (en adelante, Ley 14/1994), estableciendo al respecto que «podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato para la formación y el aprendizaje conforme a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores».

Con esta previsión se pone fin a la prohibición que hasta el momento regía en esta materia en el artículo 10.2 de la Ley 14/1994 según la cual «las empresas de trabajo temporal no podrán celebrar contratos de aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias». Por el contrario, tras el Real Decreto-Ley 4/2013 dicho precepto pasa

a establecer que «las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora del contrato para la formación y el aprendizaje» (punto tercero de la disp. final tercera Real Decreto-Ley 4/2013).

La posibilidad de que la empresa de trabajo temporal formalice un contrato para la formación y el aprendizaje con el trabajador que va a ser puesto a disposición de la empresa usuaria se recoge, asimismo, en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual (en adelante, Real Decreto 1529/2012), introduciéndose para ello mediante la disposición final cuarta del Real Decreto-Ley 4/2013 un nuevo artículo 6 bis en dicha norma, según el cual «las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de conformidad con lo previsto en el artículo 11.2 del ET y en el presente real decreto».

Siendo la formación del trabajador contratado mediante el contrato para la formación y el aprendizaje el elemento definitorio de esta modalidad contractual, el Real Decreto-Ley 4/2013 aborda cómo debe llevarse a cabo esta formación cuando el empresario es una empresa de trabajo temporal. A tal efecto, el punto cuatro de la disposición final tercera del Real Decreto-Ley 4/2013 procede a introducir un nuevo apartado 3 bis en el artículo 12 de la Ley 14/1994, en virtud del cual «las empresas de trabajo temporal que celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias deberán cumplir las obligaciones en materia formativa establecidas en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo». Esta previsión se desarrolla a su vez en el apartado segundo del artículo 6 bis del Real Decreto 1529/2012, que de conformidad con la redacción dada por la disposición final cuarta del Real Decreto-Ley 4/2013, indica que «la empresa de trabajo temporal será la responsable de las obligaciones relativas a los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje establecidos en el capítulo II del título II».

A partir de estas previsiones resulta evidente que las obligaciones formativas propias del contrato para la formación y el aprendizaje deberán ser asumidas por la empresa de trabajo temporal y no por la empresa usuaria. Probablemente esta sea la principal ventaja con la que se pretende fomentar el recurso a esta modalidad contractual, puesto que en estos supuestos la empresa usuaria no asumirá las obligaciones formativas propias del contrato para la formación y el aprendizaje, con la correspondiente asunción de la notable carga organizativa y económica que ello supone, sino que las mismas serán asumidas casi en su totalidad por la empresa de trabajo temporal. En consecuencia, la empresa usuaria se beneficiará de las ventajas, especialmente de contenido económico, que reporta esta modalidad contractual, pero sin asumir las cargas formativas propias de la misma.

Siendo la empresa de trabajo temporal la responsable de las obligaciones relativas a los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, el nuevo artículo 6 bis del Real Decreto 1529/2012, introducido por el Real Decreto-Ley 4/2013, posibilita que la formación in-

herente a este contrato se pueda impartir en la propia empresa de trabajo temporal, siempre que cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 18.4 de dicha norma. A tal efecto, cabe recordar que el artículo 18 del Real Decreto 1529/2012 identifica los dos posibles responsables de la impartición de la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje, a saber: los centros de formación profesional y la propia empresa.

En primer lugar, en relación con los centros de formación profesional, el artículo 18 del Real Decreto 1529/2012 se remite a los contemplados en la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. En segundo lugar, por lo que respecta a las empresas, el artículo 18.4 del Real Decreto 1529/2012, de conformidad con lo ya previsto en el artículo 11.2 d) del ET, admite que la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje también se pueda impartir en la propia empresa, si bien, se prevé en estos supuestos una posible colaboración con la red de centros de formación profesional anteriormente indicados, ya que se prevé la posibilidad de que se realicen periodos de formación complementaria en los centros de la red mencionada.

Para que las empresas puedan dispensar la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje es preciso que las mismas dispongan de instalaciones adecuadas y personal con formación técnica y didáctica adecuada a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional. Asimismo, se requiere que la empresa deba estar autorizada para ofertar la formación de ciclos formativos y/o acreditada como centro para impartir la formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, para lo cual deberá reunir los requisitos establecidos en la normativa de aplicación, así como las condiciones que puedan determinar las administraciones educativas y laborales en el ámbito de sus competencias. Pues bien, si se cumple con los requisitos expuestos, la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje se podrá impartir en la propia empresa de trabajo temporal.

A pesar de las cautelas que prevé la normativa, la aceptación de que sea la empresa de trabajo temporal la que imparta la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje supone introducir dudas sobre el alcance del cumplimiento de esta obligación por parte de las mismas y, especialmente, sobre la calidad de la formación dispensada, no en vano, en estos supuestos existen mayores dificultades de control.

La única obligación formativa que se mantiene en estos supuestos en relación con la empresa usuaria viene recogida en el artículo 20.1 del Real Decreto 1529/2012, de conformidad con la redacción incorporada por el punto dos de la disposición final cuarta del Real Decreto-Ley 4/2013, según el cual «en los supuestos de contratos para la formación y el aprendizaje celebrados por empresas de trabajo temporal, en el contrato de puesta a disposición entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria se designará a la persona de la empresa usuaria que se encargará de tutelar el desarrollo de la actividad laboral del trabajador y que actuará como interlocutora con la empresa de trabajo temporal a estos efectos, debiendo asumir esta última el resto de obligaciones relativas a las tutorías vinculadas al contrato y al acuerdo para la actividad formativa previstas en el presente y siguiente artículo».



En este punto, cabe recordar que uno de los elementos definidores de la formación profesional en alternancia y, por tanto, de la formación dispensada en el marco del contrato para la formación y el aprendizaje consiste en que el proceso de formación debe estar sometido a tutela, de modo que durante todo el proceso formativo debe existir un seguimiento y control del mismo por parte del tutor. El artículo 20 del Real Decreto 1529/2012 contempla la figura del tutor en esta modalidad contractual. Como no podía ser de otro modo, de conformidad con el binomio actividad formativa y actividad laboral que define al contrato para la formación y el aprendizaje, dicho precepto prevé una tutoría doble, a saber, el tutor de la empresa y el tutor del centro formativo.

Por lo que respecta al tutor del centro formativo, el mismo designará a un profesor o a un formador, sin que se exijan otros requisitos adicionales. Las funciones a desarrollar por el mismo serán las siguientes: la responsabilidad sobre la programación y seguimiento de la formación; la coordinación de la evaluación con los profesores y/o tutores que intervienen; y la interlocución con la empresa para el desarrollo de la actividad formativa y laboral establecida en el contrato.

Por lo que respecta al tutor de la empresa, el artículo 20.1 del Real Decreto 1529/2012 contempla dos posibilidades distintas: a) que sea la «persona titular de la empresa» la que asuma personalmente la función de tutor, para lo cual se requiere el cumplimiento de un doble requisito: que desarrolle su actividad profesional en la empresa y que posea la cualificación o experiencia profesional adecuada; y b) que el empresario designe, entre su plantilla, una persona que ejerza la tutoría, siempre que dicho trabajador posea la cualificación o experiencia profesional adecuada. En ninguna de las dos posibilidades expuestas, sin embargo, se especifica ni se concreta de ningún modo cuál debe ser esta cualificación o experiencia profesional adecuada, quedando, por tanto, al arbitrio del empresario la validación de estas exigencias. Ya sea tutor de la empresa el propio empresario o un trabajador de la empresa le corresponderán las siguientes funciones: el seguimiento del acuerdo para la actividad formativa anexo al contrato; la coordinación de la actividad laboral con la actividad formativa; la comunicación con el centro de formación; y la elaboración de un informe sobre el desempeño del puesto de trabajo por parte del trabajador contratado una vez haya finalizado su actividad laboral. Pues bien, de conformidad con lo previsto en el artículo 20.1 del Real Decreto 1529/2012 corresponde a la empresa usuaria designar al tutor de la empresa, el cual se encargará de tutelar el desarrollo de la actividad laboral del trabajador y actuará como interlocutor con la empresa de trabajo temporal a estos efectos.

La admisibilidad de que las empresas de trabajo temporal puedan celebrar contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores que van a ser puestos a disposición de empresas usuarias plantea importantes dudas sobre el pleno cumplimiento en estos supuestos del objeto del contrato para la formación y el aprendizaje, es decir, la cualificación profesional de calidad de los trabajadores. Por el contrario, tras esta medida parece vislumbrarse sobre cualquier otra cosa la voluntad de incentivar la inserción laboral de estos jóvenes en el mercado de trabajo, primando la necesidad de su empleo sobre la calidad, e incluso la efectividad, de su formación y sobre todo de la mejora de su acervo profesional. En todo caso, ello no constituye una auténtica novedad, puesto que el debate sobre la naturaleza jurídica de esta modalidad contractual –formativa, laboral o instrumento de inserción– siempre ha acompañado a los contratos de esta tipología.

### III. LA CONTRATACIÓN TEMPORAL COYUNTURAL DE LOS JÓVENES COMO MECANISMO DE LUCHA CONTRA EL DESEMPLEO JUVENIL

#### 1. EL CONTRATO DE PRIMER EMPLEO JOVEN

##### 1.1. La adquisición de experiencia profesional como fundamento del contrato de primer empleo joven

Las personas jóvenes que carecen de experiencia profesional o que tienen una experiencia profesional muy limitada, se encuentran con una especial dificultad de inserción en el mercado laboral. En este punto, es de sobra conocido el círculo vicioso que impide al joven acceder a su primer empleo por carecer de experiencia y al mismo tiempo le impide obtener experiencia porque no puede acceder a su primer empleo. Por ello resulta necesario articular medidas que incrementen las oportunidades de empleo para el colectivo de los jóvenes, las cuales deben contribuir a facilitar su acceso al mercado de trabajo, a la ocupación y a la adquisición de experiencia profesional en un entorno real.

Tradicionalmente, las medidas que se han adoptado para la consecución de los objetivos expuestos consisten en el fomento de la contratación de estos jóvenes sin experiencia profesional, ya sea mediante la regulación de modalidades contractuales específicas o mediante el establecimiento de incentivos a su contratación, medidas que en cualquier caso hacen más interesante la contratación laboral del joven por parte del empresario. El Real Decreto-Ley 4/2013 es fiel a esta tradición y procede a diseñar el contrato de primer empleo joven, con el fin de incentivar una primera experiencia profesional para los jóvenes desempleados menores de 30 años que no tengan experiencia laboral o que la misma sea inferior a 3 meses.

En este contexto, la principal característica que define al contrato de primer empleo joven, con la que se pretende que esta modalidad contractual sea más atractiva para los empresarios y, en consecuencia, estos recurran en mayor medida a la misma, consiste en la admisibilidad de formalizar en cualquier caso un contrato de duración determinada, en concreto, un contrato eventual, con los jóvenes que cumplan determinados requisitos. En otros términos, se contempla la descausalización de la contratación temporal de los jóvenes que carecen de experiencia profesional, no en vano, en estos supuestos para formalizar un contrato eventual no será preciso, como exige el artículo 15.1 b) del ET, que las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exijan, sino que será suficiente con que el contrato se formalice con jóvenes que carezcan de experiencia profesional. Se convierte de este modo un contrato temporal estructural, como es el contrato eventual, en un contrato temporal coyuntural de fomento de la contratación de los jóvenes sin experiencia profesional, cuyo único objetivo es la inserción laboral de este colectivo. Se reemprende de este modo el camino de vuelta a antiguas políticas de empleo basadas en la contratación temporal sin causa que tanto proliferaron en el pasado y que parecían haberse truncado en los últimos años.

No es casualidad que la vía elegida para descausalizar la contratación laboral de los jóvenes haya sido el contrato eventual, no en vano, la proliferación de esta modalidad contractual se produjo a partir de la reforma laboral de 1994, dado que la práctica supresión del contrato temporal de fomento del empleo que se llevó a cabo con la misma no eliminó la costumbre muy arraigada durante más de 10 años de contratar temporalmente, produciéndose en este punto un trasvase del contrato temporal de fomento del empleo al contrato eventual. Con la aprobación del Real Decreto-Ley 4/2013, el contrato eventual, al menos en su versión de contrato de primer empleo joven, se convierte por vía legal en un auténtico contrato temporal del empleo juvenil.

Pese a ello, como no podía ser de otro modo, el artículo 12.2 a) del Real Decreto-Ley 4/2013 intenta mantener, al menos aparentemente, el carácter causal del contrato de primer empleo joven, para lo cual establece que «se considerará causa del contrato la adquisición de una primera experiencia profesional». En otros términos, la norma parece querer sustituir la causa económica basada en las circunstancias del mercado –acumulación de tareas o exceso de pedidos– que define al contrato eventual, por una causa subjetiva concurrente en quien pretende ser contratado, consistente en la falta o en la escasa experiencia profesional del joven, que le impide acceder al mercado laboral. Ahora bien, en última instancia, la verdadera causa de esta modalidad contractual son las altas tasas de desempleo juvenil existentes, sin que tenga ninguna relevancia si el trabajo a realizar por el trabajador contratado a través de esta modalidad contractual tiene carácter temporal o indefinido en la empresa.

La vinculación entre el contrato de primer empleo joven y la adquisición de una primera experiencia profesional que se utiliza como justificación de la temporalidad de esta modalidad contractual, sin embargo, no viene acompañada de ninguna previsión específica dirigida a asegurar que el trabajador adquiera la citada experiencia profesional. Por el contrario, parece presuponerse que la mera contratación laboral del trabajador a través de esta modalidad contractual va a garantizar *per se* la adquisición de la tan ansiada experiencia profesional, lo que evidencia una vez más el objetivo prioritario de inserción laboral que se persigue con esta modalidad contractual.

## 1.2. Sujetos contratantes: jóvenes desempleados menores de 30 años

Como sucedía con el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, tampoco se fija ningún requerimiento específico respecto al empresario que pueda formalizar el contrato de primer empleo joven, limitándose el artículo 12.1 del Real Decreto-Ley 4/2013 a referirse a las «empresas» en general, sin hacer ninguna otra distinción al efecto. Aunque a diferencia de lo que sucede con el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, el citado artículo 12.1 no cita de un modo expreso a los trabajadores autónomos como posibles empresarios que pueden acogerse a esta modalidad contractual, los mismos también podrán acudir a la misma. A tal efecto, el artículo 12.3 del Real Decreto-Ley 4/2013 se refiere específicamente a este colectivo al regular los incentivos a la contratación. En consecuencia, cualquier empresario podrá formalizar esta modalidad contractual, siempre que se cumplan el resto de condiciones exigidas por el Real Decreto-Ley 4/2013.

Ahora bien, como ya sucediera con el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, el artículo 12.3 del Real Decreto-Ley 4/2013 establece una limitación a la formalización de esta modalidad contractual que no afecta a la configuración del empresario, pero sí a su comportamiento previo a la contratación. A tal efecto se prevé que «para poder acogerse a esta medida, las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, deberán no haber adoptado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo». Al igual que sucedía con el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, la finalidad de esta previsión no es otra que la de evitar los efectos perniciosos que se pueden derivar de la aprobación de esta nueva modalidad contractual, en concreto, que se proceda a despedir a trabajadores con contrato vigente con el único propósito de sustituirlos por trabajadores vinculados mediante esta nueva modalidad contractual más favorable para los intereses del empresario.

En consecuencia, cualquier extinción de un contrato realizada por el empresario en los seis meses anteriores a la celebración del contrato de primer empleo joven que merezca la calificación de improcedente impide la formalización del mismo, sea cual sea la causa de la extinción y con independencia de si la improcedencia ha sido declarada o no por una sentencia judicial. Al exigirse en todo caso no solo que el empresario haya adoptado decisiones extintivas, sino que estas sean calificadas como improcedentes, el momento de esta calificación será el que deberá tenerse en cuenta a los efectos del cómputo de seis meses previsto en la norma.

Ahora bien, como también sucedía con el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, se establecen dos matizaciones a esta limitación para la formalización del contrato de trabajo de primer empleo joven: en primer lugar, la limitación afecta únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 4/3013; y, en segundo lugar, la limitación únicamente se tiene en cuenta para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional ocupados por los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo. Valgan en este punto las reflexiones ya realizadas respecto al contrato tiempo parcial con vinculación formativa.

A diferencia de lo que sucede con la figura del empresario, la identificación del trabajador que puede ser contratado a través del contrato de primer empleo joven sí viene específicamente fijada por la normativa. A tal efecto, el trabajador deberá cumplir de forma acumulativa los siguientes requisitos:

- Jóvenes menores de 30 años.
- Jóvenes desempleados.
- Jóvenes que no tengan experiencia laboral o que esta sea inferior a 3 meses.

Por lo que respecta al primer requisito, es decir, el de la edad, coincide en lo sustancial con el requisito de edad exigido para las diferentes medidas introducidas por el Real Decreto-Ley 4/2013. En consecuencia, la norma lleva a cabo una interpretación de lo que debe entenderse por joven según la cual incluye a todos aquellos que sean menores de 30 años, de modo que podrán acogerse a esta modalidad contractual todos aquellos que tengan entre 16 y 29 años de edad.

Una vez más, la opción por incentivar exclusivamente por esta vía la contratación de los menores de 30 años, al tiempo que supone un importante impulso para fomentar la contratación de este colectivo, lo cual debe merecer una valoración positiva, dados los altos niveles de desempleo que el mismo soporta, puede comportar, sin embargo, un efecto disuasorio para la contratación de otros colectivos también muy golpeados por la crisis económica y por el desempleo, pudiendo tener esta medida, por tanto, efectos perniciosos en ningún caso buscados ni deseados. Los elevados porcentajes de desempleo juvenil, sin embargo, parecen justificar esta medida.

Por lo que respecta al segundo requisito que deben satisfacer los trabajadores para poder formalizar el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, nuevamente la norma requiere que se trate de jóvenes desempleados. Llama la atención que la norma no contemple de un modo expreso que se trate de desempleados inscritos en la oficina de empleo, con lo cual se garantizaría mejor que se trate de jóvenes que carecen de empleo pero que tienen la máxima predisposición a obtener uno.

Por lo que respecta al tercer requisito, la falta de experiencia laboral o que esta sea inferior a tres meses es precisamente la que se pretende combatir con la formalización de esta modalidad contractual, no en vano, se la responsabiliza de las dificultades de inserción en el mercado laboral de las personas jóvenes. En este punto, como ya sucedía con el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, llama la atención que para ser un posible destinatario de esta modalidad contractual no sea necesaria una falta o carencia absoluta de experiencia laboral, sino que también se admiten los supuestos de muy escasa experiencia laboral. A tal efecto, se admite que se disponga de una cierta experiencia laboral si esta es inferior a tres meses. En consecuencia, podrán ser destinatarios de esta modalidad contractual aquellas personas que a pesar de haber tenido una experiencia laboral previa se considere que la misma ha sido muy breve y, en consecuencia, no resulta suficiente para poder considerar que ya se dispone de la experiencia laboral necesaria para la posterior incorporación en el mercado laboral. En cualquier caso, la admisibilidad de esta posibilidad contrasta con la finalidad de esta modalidad contractual de incentivar la adquisición de una «primera experiencia profesional», lo cual parece quedar contradicho en aquellos supuestos en que el trabajador ya ha dispuesto de alguna experiencia laboral aunque inferior a tres meses.

El enunciado del precepto parece exigir que la falta o la muy escasa experiencia profesional lo sea en cualquier actividad y no únicamente en la actividad en la que se pretenda ser contratado a través de esta modalidad contractual, de modo que, a diferencia de lo que sucede con el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, si el trabajador ha trabajado en otro sector de actividad adquiriendo una experiencia profesional, no se considerará que carece de experiencia

laboral aunque se trate de una actividad distinta y, por tanto, no se podrá formalizar el contrato de primer empleo joven. A tal efecto, como ya se ha indicado, la finalidad del contrato de primer empleo joven no es otra que la adquisición de una primera experiencia laboral y no la de adquirir una experiencia laboral en un sector de actividad determinado.

Una última cuestión que plantea el enunciado del precepto es qué debe entenderse por «experiencia laboral». Ninguna duda puede plantearse al respecto en los supuestos en que el trabajador ha formalizado una relación laboral, sin embargo, se plantean mayores dificultades interpretativas en aquellos supuestos en que a pesar de no existir un vínculo laboral, el joven ha podido adquirir una cierta experiencia profesional como consecuencia de la realización de prácticas no laborales en la empresa. En este punto, parece que la exigencia de que se trate de «experiencia laboral» que efectúa la norma parece excluir estos supuestos de prácticas o actividades que no tengan carácter laboral.

### 1.3. La duración y la jornada del contrato de primer empleo joven: la precariedad como vía de inserción laboral

Como ya se ha indicado, el artículo 12.2 del Real Decreto-Ley 4/2013 establece que el contrato de primer empleo joven se regirá por lo establecido en el artículo 15.1 b) ET y sus normas de desarrollo. En consecuencia, a pesar de que el apartado 1 de dicho precepto se refiere de un modo muy genérico a la posibilidad de las empresas de formalizar contratos temporales con jóvenes desempleados menores de 30 años que no tengan experiencia laboral o que la misma sea inferior a 3 meses, inmediatamente esta posibilidad queda restringida únicamente a la posibilidad de formalizar en estos supuestos un contrato eventual. En consecuencia, el contrato de primer empleo joven se configura como una modalidad específica de contrato eventual.

Siendo el contrato de primer empleo una modalidad específica de contrato eventual, cabe identificar las particularidades que se prevén en relación con el mismo y que lo distinguen del contrato eventual ordinario. A tal efecto, el artículo 12.2 del Real Decreto-Ley 4/2013 identifica, además de la consideración de la adquisición de una primera experiencia profesional como causa del contrato a la que ya hemos hecho referencia, las siguientes salvedades del contrato eventual formalizado con jóvenes desempleados menores de 30 años que no tengan experiencia laboral o que la misma sea inferior a 3 meses:

- La duración mínima del contrato será de 3 meses.
- La duración máxima del contrato será de 6 meses, salvo que se establezca una duración superior por convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, por convenio sectorial del ámbito inferior, sin que en ningún caso dicha duración pueda exceder de 12 meses.
- El contrato deberá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial siempre que, en este último caso, la jornada sea superior al 75 % de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.

Como fácilmente puede apreciarse, las peculiaridades que se prevén en el contrato de primer empleo joven respecto al contrato eventual afectan a la duración del contrato y a la jornada de trabajo. Veamos por separado ambas previsiones.

Por lo que respecta a la duración del contrato, como ya se ha indicado, las peculiaridades alcanzan tanto a la duración mínima como a la duración máxima. La regulación del contrato eventual no contempla ninguna duración mínima del contrato por lo que las partes podrán fijar la duración que estimen conveniente. Por el contrario, en el contrato de primer empleo joven, se fija una duración mínima de tres meses. Esta duración mínima debe vincularse, al menos formalmente, con la finalidad de esta modalidad contractual, que no es otra que la de incentivar la adquisición de una primera experiencia profesional. A tal efecto, el propio precepto fija como parámetro a la hora de determinar si el trabajador dispone o no de experiencia profesional, que la misma sea inferior a tres meses. En consecuencia, si se quiere garantizar la obtención de una primera experiencia profesional no se podía admitir una duración del contrato inferior a estos tres meses, puesto que ello habría posibilitado que el contrato se extinguiera sin que se hubiera cumplido el objeto del mismo. La duración mínima del contrato de primer empleo joven imposibilita a su vez que un mismo trabajador pueda suscribir más de un contrato de este tipo, puesto que a la finalización del primer contrato, el mismo ya ha obtenido una experiencia profesional –mínima de tres meses– que le inhabilita para ello.

A pesar de que la duración mínima del contrato de primer empleo de tres meses puede resultar coherente con la definición de experiencia profesional que se contiene en el artículo 12.1 del Real Decreto-Ley 4/2013, cabe plantearse si puede considerarse un tiempo suficiente para poder afirmar que el trabajador ha obtenido una primera experiencia profesional, no en vano, según cual sea la ocupación desarrollada por el joven contratado, puede tratarse de un periodo excesivamente reducido a la hora de garantizar que efectivamente el trabajador haya obtenido la experiencia profesional necesaria que le garantice su futura inserción laboral.

Por lo que respecta a la duración máxima del contrato, cabe recordar que el artículo 15.1 b) del ET regula la duración máxima del contrato eventual en los siguientes términos: «los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el periodo dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de 18 meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, 12 meses». El artículo 12.2 c) del Real Decreto-Ley 4/2013, por su parte, como ya se ha indicado, establece que la duración máxima del contrato de primer empleo joven será de 6 meses, salvo que se establezca una duración superior por convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, por convenio sectorial del ámbito inferior, sin que en ningún caso dicha duración pueda exceder de 12 meses.

En consecuencia, a pesar de que la duración máxima se fija en ambos casos en 6 meses, no existe plena identidad en la manera de computar estos 6 meses, puesto que mientras que el artículo 15.1 b) del ET indica que esta duración podrá computarse dentro de un periodo de 12 meses, el artículo 12.2 c) del Real Decreto 4/2013 no realiza ninguna precisión al respecto. Asimismo, si bien en ambos supuestos se prevé la posibilidad de ampliar la duración de este contrato hasta un máximo de 12 meses si así se contempla en convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, por convenio sectorial de ámbito inferior, existen diferencias respecto al modo de llevar a cabo esta posibilidad.

Al igual que sucedía con la duración mínima, la previsión de una duración máxima de seis meses permite cuestionar la verdadera causa del contrato, es decir, obtener una primera experiencia profesional, lo cual pone de manifiesto una vez más el predominio de la finalidad de fomento de la contratación juvenil que se persigue mediante esta modalidad contractual, por encima de cualquier otra finalidad. A tal efecto, el contrato de primer empleo joven parece diseñarse como un primer contacto entre la empresa y el trabajador joven, es decir, una especie de periodo de prueba ampliado, con la esperanza de que la empresa lo incorpore después de forma permanente, siempre, claro está, que el joven cumpla las expectativas del empresario.

Cabe esperar que por vía de la negociación colectiva sectorial se module la duración del contrato de primer empleo joven dentro de los 12 meses máximos que permite el artículo 12.2 c) del Real Decreto-Ley 4/2013, atendiendo a las características de la actividad a desarrollar por el trabajador contratado.

Por lo demás, no previéndose otras particularidades en relación con la duración de estos contratos, deberá aplicarse a los mismos el íntegro régimen jurídico previsto para el contrato eventual. En consecuencia, si el contrato de primer empleo joven se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

En relación con la duración de la jornada de trabajo del contrato de primer empleo joven, el artículo 12.2 d) del Real Decreto-Ley 4/2013 contiene una declaración genérica según la cual «el contrato deberá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial». En consecuencia, el precepto es indiferente respecto a la duración de la jornada de trabajo en esta modalidad contractual, lo cual dependerá exclusivamente de la voluntad de las partes. La admisibilidad de la formalización del contrato de primer empleo a tiempo parcial, además de suponer una doble precarización de esta vía de contratación, a saber, de carácter temporal y a tiempo parcial, permite cuestionar que con la misma se alcance el objetivo de que el joven obtenga una primera experiencia profesional, puesto que la escasa duración del contrato, acompañada de una jornada a tiempo parcial, pueden dificultar que el trabajador alcance plenamente una experiencia profesional suficiente como para permitir su posterior inserción laboral. Nuevamente las ventajas que ofrece al empresario la contratación a tiempo parcial en términos retributivos y de flexibilidad de la mano de obra permite que se admita en estos supuestos la contratación a tiempo parcial.



Tal vez ante el temor de que la formalización del contrato de primer empleo a tiempo parcial pueda dificultar el cumplimiento del objeto de esta modalidad contractual, el artículo 12.2 d) del Real Decreto-Ley 4/2013 fija una limitación, según la cual si el contrato de primer empleo se formaliza a tiempo parcial, la jornada de trabajo fijada deberá ser en cualquier caso superior al 75 % de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. A tal efecto, la norma entiende por trabajador a tiempo completo comparable aquel trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

Una última particularidad del contrato de primer empleo joven en relación con el contrato eventual se refiere a la forma del contrato. A tal efecto, el artículo 12.6 del Real Decreto-Ley 4/2013 establece que «para la aplicación de las medidas a que se refiere este artículo será precisa la formalización escrita de los contratos en el modelo que se establezca por el Servicio Público Estatal». En consecuencia, el contrato de primer empleo joven siempre deberá formalizarse por escrito y en modelo oficial, con independencia de su duración y de la jornada de trabajo prevista. Se distancia de este modo de la regulación general del contrato eventual que únicamente prevé la obligación de formalizar este contrato por escrito cuando su duración sea superior a cuatro semanas o se concierte a tiempo parcial (art. 6.1 Real Decreto 2720/1988, por el que se desarrolla el artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en materia de contratos de duración determinada). Los efectos prácticos de esta particularidad, sin embargo, son nulos, si tenemos en cuenta que la duración mínima del contrato de primer empleo joven es de tres meses y, por tanto, de conformidad con la regulación general del contrato en prácticas ya debería formalizarse siempre por escrito.

#### 1.4. Incentivos a la transformación en indefinidos de los contratos de primer empleo joven

A diferencia de otros supuestos contemplados en el Real Decreto-Ley 4/2013, el artículo 12 de esta norma no establece incentivos económicos dirigidos a fomentar la formalización de contratos de primer empleo joven, no en vano, la mera posibilidad de proceder a la contratación temporal del trabajador sin causa o con una causa tan fácil de obtener en el contexto actual como es la falta o la insuficiencia de experiencia profesional constituye un aliciente lo suficientemente atractivo para que los empresarios acudan a esta modalidad contractual sin necesidad de incentivos adicionales. Ahora bien, una vez se agote la duración prevista del contrato, no existe la misma convicción de que el trabajador vaya a seguir prestando sus servicios en la empresa o, en otros términos, de que el contrato de primer empleo joven vaya a transformarse en indefinido. Por este motivo, sí se prevén en la norma incentivos económicos para la transformación del contrato de primer empleo joven en un contrato indefinido. La previsión de estos incentivos se configura como el único puente que transita entre la temporalidad que se fomenta mediante el contrato de primer empleo joven y un cierto fomento de la estabilidad en el empleo.

A tal efecto, el artículo 12.4 del Real Decreto-Ley 4/2013 prevé que «las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que, una vez transcurrido un plazo mínimo de tres meses desde su celebración, transformen en indefinidos los contratos a que se refiere este artículo tendrán derecho a una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 €/año), durante tres años, siempre que la jornada pactada sea al menos del 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. Si el contrato se hubiera celebrado con una mujer, la bonificación por transformación será de 58,33 euros/mes (700 €/año)».

Como ya se ha indicado, el objetivo de este incentivo consiste en la transformación por parte de las empresas, incluidos ahora sí de un modo expreso los autónomos, del contrato de primer empleo joven en un contrato indefinido. No habiéndose establecido ninguna restricción en contrario, podrá tratarse de cualquiera de las modalidades de contrato indefinido previstas en nuestro ordenamiento jurídico.

Asimismo, para poder acceder a la bonificación prevista en este precepto, el contrato indefinido podrá formalizarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. Nos encontramos, por tanto, ante una nueva manifestación del carácter central que se atribuye a la contratación a tiempo parcial como mecanismo para mitigar los altos niveles de desempleo actualmente existentes. Ahora bien, en el supuesto de que el contrato se formalice a tiempo parcial, el artículo 12.4 del Real Decreto-Ley 4/2013 establece que la jornada pactada deberá ser al menos del 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. Pese a la garantía que supone esta previsión, debe recordarse que el contrato de primer empleo joven debe celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial, siempre que, en este último caso, la jornada sea superior al 75% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. En consecuencia, la transformación del contrato de primer empleo joven en un contrato indefinido puede venir acompañada de una sustancial reducción de la jornada laboral del trabajador y, por extensión, de su salario.

Aunque el artículo 12.3 del Real Decreto-Ley 4/2013 bonifica la transformación en indefinido de los contratos de primer empleo joven, el precepto fija un requisito adicional consistente en que en el momento de la transformación del contrato como mínimo haya transcurrido un plazo de tres meses desde su celebración. Esta exigencia parece derivar de la voluntad de asegurar que se cumpla en todo caso el objetivo del contrato de primer empleo joven, es decir, la adquisición de una primera experiencia profesional, lo cual requiere que el contrato se extienda como mínimo durante tres meses, que es el periodo necesario según la norma para dar cumplimiento a este objetivo.

Por lo que respecta al alcance de los incentivos económicos previstos en el precepto, el artículo 12.4 del Real Decreto-Ley 4/2013 contempla una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social. Nuevamente la norma solo contempla incentivos en relación con los costes empresariales de Seguridad Social y no respecto a los costes correspondientes al trabajador. La cuantía de la bonificación prevista se fija en 41,67 euros al mes, equivalentes a 500 euros al año, ahora bien, si la persona joven cuyo contrato de primer empleo se transforma en un contrato indefinido se trata de una mujer, la cuantía de la bonificación se eleva a 58,33 euros al mes, equivalentes a 700 euros al año. La duración de estas bonificaciones se extiende durante tres años, sin que se prevea ninguna posible prórroga.

Como ya viene siendo habitual para evitar efectos indeseados, el artículo 12.5 del Real Decreto-Ley 4/2013 condiciona la percepción de los incentivos previstos por la transformación del contrato de primer empleo joven en indefinido al hecho de que la empresa mantenga el nivel de empleo alcanzado con dicha transformación durante, al menos, 12 meses. Con esta previsión se limita notablemente el riesgo de provocar un efecto sustitución en la plantilla, de modo que el empresario sustituya a trabajadores con derecho a bonificación, por trabajadores que no dan derecho a la misma. En cualquier caso, 12 meses parece un periodo de tiempo demasiado corto para asegurar estos objetivos.

Una vez más, la norma matiza notablemente esta obligación de mantenimiento del empleo al prever que la misma no se considerará incumplida cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

Una vez prevista la exigencia de mantenimiento del nivel de empleo, el artículo 12.5 del Real Decreto-Ley 4/2013 establece que «en caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los incentivos».

Aunque el Real Decreto-Ley 4/2013 contiene la regulación básica de los incentivos en materia de Seguridad Social previstos para la transformación del contrato de primer empleo joven en indefinido, el artículo 12.7 de dicha norma establece que «en lo no previsto en este artículo, serán de aplicación, en cuanto a los incentivos, lo dispuesto en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2». Tratándose de una previsión idéntica a la contemplada en relación con el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa nos remitimos a las valoraciones ya efectuadas en su momento.

Una vez más, la opción por incentivar la transformación de los contratos de primer empleo joven en indefinidos puede comportar un efecto disuasorio para la contratación de otros colectivos también muy golpeados por la crisis económica y por el desempleo, pudiendo tener esta medida, por tanto, efectos perniciosos en ningún caso buscados ni deseados. Sin embargo, nuevamente los elevados porcentajes de desempleo juvenil parecen justificar esta medida.

## 2. INCENTIVOS PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL POR EMPRESAS DE INSERCIÓN

El artículo 14 del Real Decreto-Ley 4/2013 contempla diferentes incentivos a la incorporación de jóvenes a entidades de la economía social. Ahora bien, todas las medidas recogidas en este precepto no consisten en fomentar la contratación laboral de los jóvenes, sino que, a pesar

de que este precepto se ubica en el capítulo III del Real Decreto-Ley 4/2013, también incorpora medidas dirigidas a la promoción del autoempleo juvenil, si bien, en su manifestación de autoempleo social, es decir, formas de emprendimiento típicas de economía social, en especial de las cooperativas y sociedades laborales.

Estas medidas dirigidas a fomentar el «autoempleo social» consisten en la incorporación de determinadas bonificaciones aplicables a las entidades de la economía social. En concreto, el artículo 14.1 a) del Real Decreto-Ley 4/2013 prevé «bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 66,67 euros/mes (800 €/año), aplicable a las cooperativas o sociedades laborales que incorporen trabajadores desempleados menores de 30 años como socios trabajadores o de trabajo. En el caso de cooperativas, las bonificaciones se aplicarán cuando estas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena, en los términos de la disposición adicional cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio». No consistiendo estas medidas en estímulos a la contratación laboral de los jóvenes, las mismas se apartan del objeto de este trabajo y, en consecuencia, no serán objeto de análisis.

El artículo 14.1 b) del Real Decreto-Ley 4/2013, por el contrario, sí procede a impulsar otro instrumento de contratación coyuntural o de fomento del empleo, en particular, la contratación de jóvenes en riesgo de exclusión social por empresas de inserción. A tal efecto, dicho precepto contempla «bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social aplicables a las empresas de inserción en los supuestos de contratos de trabajo suscritos con personas menores de 30 años en situación de exclusión social incluidas en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, de 137,50 euros/mes (1.650 €/año) durante toda la vida de la vigencia del contrato o durante tres años, en caso de contratación indefinida». Como puede observarse, a diferencia de otras medidas previstas en el Real Decreto-Ley 4/2013 este precepto se limita a establecer incentivos a la contratación, sin alterar en absoluto el régimen jurídico de esta vía de contratación de personas en situación de riesgo de exclusión social por empresas de inserción.

Para los supuestos en que las empresas de inserción suscriban contratos de trabajo dando cumplimiento a todos los requisitos expuestos en el artículo 14.1 b) del Real Decreto-Ley 4/2013, el citado precepto prevé bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social correspondientes. En consecuencia, la norma hace depender el éxito de este mecanismo de inserción laboral de los jóvenes en situación de exclusión social de la previsión de determinados incentivos en materia de Seguridad Social. Una vez más, se constata que el Real Decreto-Ley 4/2013 contempla más incentivos o estímulos a la contratación que auténticas nuevas modalidades contractuales.

Para poder acceder a las bonificaciones contempladas en este precepto deben cumplirse determinados requisitos subjetivos. En primer lugar, únicamente podrán acceder a los mismos las empresas de inserción. En segundo lugar, los trabajadores contratados por estas empresas deben

cumplir los requisitos exigidos por el artículo 14.1 b) del Real Decreto-Ley 4/2013, es decir, que se trate de «personas menores de 30 años en situación de exclusión social incluidas en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción».

Por lo que respecta a la identificación de las empresas de inserción, debe acudirse al concepto de las mismas que se contiene en el artículo 4 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción (en adelante, Ley 44/2007) según el cual «tendrán la consideración de empresa de inserción aquella sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida que, debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario. A tales efectos deberán proporcionar a los trabajadores procedentes de situaciones contempladas en el artículo 2, como parte de sus itinerarios de inserción, procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social. Asimismo, estas empresas deberán tener servicios de intervención o acompañamiento para la inserción sociolaboral que faciliten su posterior incorporación al mercado de trabajo ordinario». Los requisitos que deben cumplir estas empresas de inserción se recogen en el artículo 5 de la Ley 44/2007.

En relación con los requisitos que deben cumplir los trabajadores, pueden identificarse dos: en primer lugar, que se trate de personas menores de 30 años y, en segundo lugar, que se trate de personas en situación de exclusión social incluidas en el artículo 2 de la Ley 44/2007.

Por lo que respecta al primer requisito, es decir, el de la edad, una vez más la norma lleva a cabo una interpretación de lo que debe entenderse por joven según la cual incluye a todos aquellos que sean menores de 30 años, de modo que podrán acogerse a esta modalidad contractual todos aquellos que tengan entre 16 y 29 años de edad. Una vez más la edad máxima para el acceso a las bonificaciones recogidas en el artículo 14.1 b) del Real Decreto-Ley 4/2013 encuentra su justificación en el contexto en el que se ha aprobado esta norma, caracterizado por una alta tasa de desempleo de los menores de 30 años.

La opción por incentivar exclusivamente por esta vía la contratación de los menores de 30 años al tiempo que supone un importante acicate para fomentar la contratación por parte de las empresas de inserción de este colectivo, lo cual debe merecer una valoración positiva, dados los altos niveles de desempleo que el mismo soporta, sin embargo, puede comportar un efecto disuasorio para la contratación de otros colectivos también muy golpeados por la crisis económica y por el desempleo, pudiendo tener esta medida, por tanto, efectos perniciosos en ningún caso buscados ni deseados. Una vez más, sin embargo, los elevados porcentajes de desempleo juvenil parecen justificar esta medida, especialmente cuando se trata además de personas en situación de exclusión social.

En relación con el segundo requisito, es decir, que se trate de personas en situación de exclusión social incluidas en el artículo 2 de la Ley 44/2007, debe acudirse a dicho precepto para proceder a la delimitación de las personas cuya contratación por empresas de inserción puede dar acceso a la bonificación correspondiente. A tal efecto, el artículo 2.1 de la Ley 44/2007 establece que las empresas de inserción podrán contratar como trabajadores, a efectos de lo previsto en esta ley, a las personas en situación de exclusión social desempleadas e inscritas en los Servicios Públicos de Empleo, con especiales dificultades para su integración en el mercado de trabajo, que estén incluidos en alguno de estos colectivos:

- a) Perceptores de Rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada comunidad autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.
- b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:
  - Falta del periodo exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
  - Haber agotado el periodo máximo de percepción legalmente establecido.
- c) Jóvenes mayores de 18 años y menores de 30, procedentes de instituciones de protección de menores.
- d) Personas con problemas de drogodependencias u otros trastornos adictivos.
- e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación, que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y exreclusos.
- f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del reglamento de la citada ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los exinterinos.
- g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
- h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

En todo caso, de conformidad con lo previsto en el artículo 2.2 de la Ley 44/2007, la situación de exclusión de las personas pertenecientes a los colectivos citados deberá ser acreditada por los servicios sociales públicos competentes.

Por lo que respecta al alcance de los incentivos económicos previstos en el precepto, el artículo 14.1 b) del Real Decreto-Ley 4/2013 contempla una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social. Nuevamente la norma solo contempla incentivos en relación con los costes empresariales de Seguridad Social y no respecto a los costes correspondientes al trabajador. La cuantía de la bonificación prevista se fija en 137,50 euros al mes, equivalentes a 1.650 euros al año. La duración de estas bonificaciones se extiende durante toda la vigencia del contrato o durante tres años, en caso de contratación indefinida.

Las bonificaciones previstas en el artículo 14.1 b) del Real Decreto-Ley 4/2013, sin embargo, no son compatibles con las previstas en el artículo 16.3 a) de la Ley 44/2007. A tal efecto, cabe recordar que dicho precepto establece que «las empresas de inserción podrán beneficiarse de las siguientes clases de ayudas: a) Bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social, en los contratos de trabajo de las personas referidas en el artículo 2, de 70,83 euros/mes (850 €/año) durante toda la vigencia del contrato, o durante tres años en caso de contratación indefinida». Como puede observarse, el artículo 14.1 b) del Real Decreto-Ley 4/2013 supone un incremento sustancial de los incentivos previstos con anterioridad en la Ley 44/2007 en aquellos supuestos en que la persona en situación de exclusión social incluida en el artículo 2 de dicha norma sea menor de 30 años.

Por lo que respecta al resto de elementos del régimen jurídico de las bonificaciones a la Seguridad Social previstas en el Real Decreto-Ley 4/2013, a saber, los requisitos que han de cumplir los beneficiarios, las exclusiones en la aplicación de las bonificaciones, la cuantía máxima, las incompatibilidades o supuestos de reintegro de beneficios, el apartado segundo del artículo 14 de dicha norma se remite a lo dispuesto en la Ley 43/2006.

#### **IV. EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE LOS JÓVENES: LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE JÓVENES POR MICROEMPRESAS Y EMPRESARIOS AUTÓNOMOS**

##### **1. LA DOBLE FINALIDAD DE FOMENTO A LA CONTRATACIÓN DE JÓVENES Y DE APOYO A MICROEMPRESAS Y EMPRESARIOS AUTÓNOMOS**

Como ya se ha indicado a lo largo de este trabajo, el fomento de la contratación juvenil constituye uno de los principales objetivos del Real Decreto-Ley 4/2013 y para ello se recurre no únicamente, aunque sí de forma mayoritaria, a fomentar la contratación temporal de los mismos, sino que también se pretende fomentar su contratación indefinida. Ahora bien, junto con este objetivo, también cabe destacar el apoyo decidido que se dispensa a la largo de esta norma a la iniciativa empresarial y, específicamente, a las pequeñas y medianas empresas (pymes) y a los autónomos. En este punto, el apartado I de la Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 4/2013 recuerda que «dentro del tejido empresarial español, destacan por su importancia cuantitativa y cualitativa las pymes y los autónomos. Los estudios demuestran que precisamente este

tipo de empresas y emprendedores constituyen uno de los principales motores para dinamizar la economía española, dada su capacidad de generar empleo y su potencial de creación de valor». A partir de estas premisas, el Real Decreto-Ley 4/2013 considera que «es imprescindible que desde las Administraciones Públicas se potencie y se facilite la iniciativa empresarial, especialmente en la coyuntura económica actual». Para lo cual, considera que es necesario el «establecimiento de un entorno que promueva la cultura emprendedora, así como la creación y desarrollo de proyectos empresariales generadores de empleo y de valor añadido».

Con la finalidad de satisfacer estos objetivos, el capítulo I del título I del Real Decreto-Ley 4/2013 contempla diferentes medidas dirigidas a fomentar el emprendimiento y el trabajo por cuenta propia entre los jóvenes menores de 30 años entre las que destacan la implantación de una cuota inicial reducida, la compatibilización de la prestación por desempleo con el inicio de una actividad por cuenta propia y la ampliación de las posibilidades de aplicación de la capitalización de la prestación por desempleo. En la misma dirección, el capítulo II establece un marco fiscal más favorable para el autónomo que inicia una actividad emprendedora con el objetivo de incentivar la creación de empresas y reducir la carga impositiva durante los primeros años de ejercicio de su actividad.

Las medidas de apoyo empresarial no se agotan, sin embargo, en las expuestas, sino que también se prevén incentivos para la contratación indefinida ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial de jóvenes por parte de microempresas y empresarios autónomos que a pesar de la situación de crisis económica apuesten por la creación de empleo. No hace falta ahondar en el análisis de esta medida para prever que el apoyo a la iniciativa empresarial mediante la previsión de esta especie de nueva modalidad contractual se va a centrar en la reducción de los costes laborales que esta contratación va a suponer mediante la previsión de incentivos en materia de Seguridad Social. Una vez más, se hace recaer el problema y, por tanto, la solución a las trabas y dificultades que encuentra el espíritu emprendedor a la hora de concretarse en la práctica esencialmente en los costes laborales.

Esta medida se encuentra íntimamente relacionada con el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores introducido en la Ley 3/2012 que también comparte el doble objetivo de fomento del empleo estable y de apoyo a las pymes, si bien, mientras que en el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores se fomenta únicamente el trabajo indefinido a tiempo completo, la contratación de jóvenes por microempresas y empresarios autónomos puede formalizarse a tiempo completo o a tiempo parcial. Tal vez esta distinción se deba a que en el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores exista una cierta voluntad de compensar al trabajador de algún modo frente a la flexibilización del periodo de prueba y, por tanto, de la posibilidad del empresario de desistir unilateralmente del contrato que supone esta modalidad contractual.

En la misma dirección que la contratación de jóvenes por microempresas y empresarios autónomos se encuentran los incentivos a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven, que se prevén en aquellos supuestos de contratación, esta vez no de trabajadores jóvenes sino de trabajadores de 45 o más años de edad, que al tiempo que favorecen la contratación la-



boral de este colectivo, también muy golpeado por la crisis, suponen un claro apoyo a las iniciativas de emprendimiento joven al frente de las cuales se encuentran trabajadores por cuenta propia menores de 30 años.

Como puede observarse, el Real Decreto-Ley 4/2013 se aparta, esta vez en relación con la contratación indefinida, de la intención manifestada de forma reiterada por el Gobierno de simplificar las modalidades de contratación, procediéndose, por el contrario, a diseñar nuevas modalidades de contratos de fomento de la contratación indefinida que se suman a las ya existentes hasta el momento.

De acuerdo con el objeto de este trabajo, es decir, el estudio de las medidas de estímulo a la contratación laboral de los jóvenes previstas por el Real Decreto-Ley 4/2013, en este estudio únicamente analizaremos la primera de las medidas expuestas, es decir, el contrato indefinido de jóvenes por microempresas y empresarios autónomos, pues es el único que tiene como destinatarios a este colectivo. Por el contrario, los incentivos a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven previstos en el artículo 11 del Real Decreto-Ley 4/2013, como ya se ha indicado, tienen como destinatarios a las personas desempleadas de edad igual o superior a 45 años.

## 2. REQUISITOS PARA LA FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO INDEFINIDO DE JÓVENES POR MICROEMPRESAS Y EMPRESARIOS AUTÓNOMOS

### 2.1. Requisitos relativos al empresario

A diferencia de lo que sucede con el resto de estímulos a la contratación laboral de los jóvenes previstos en el Real Decreto-Ley 4/2013 que se centran especialmente en los requisitos que debe cumplir el trabajador contratado para acceder a los mismos, sin hacer a penas ninguna referencia al empresario, la posibilidad de acceder al contrato indefinido de jóvenes por microempresas y empresarios autónomos requiere del cumplimiento de determinadas exigencias tanto por lo que respecta al empresario como al trabajador.

En relación con el empresario, el artículo 10.1 del Real Decreto-Ley 4/2013 prevé que las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que pretendan acceder a los beneficios previstos para la contratación indefinida de un joven deberán cumplir determinados requisitos. Veamos por separado cada una de estas exigencias.

#### *A) Las microempresas y empresarios autónomos como destinatarios de esta modalidad contractual*

Como indica la rúbrica del artículo 10 del Real Decreto-Ley 4/2013, la contratación del trabajador debe llevarse a cabo por «microempresas y empresarios autónomos». El carácter genéri-

co de este enunciado se precisa inmediatamente al exigirse que en el momento de la celebración del contrato la empresa tenga una plantilla igual o inferior a 9 trabajadores. En consecuencia, a los efectos de esta norma se identifica «microempresa y empresarios autónomos» con una empresa que tenga una plantilla inferior a 10 trabajadores, es decir, igual o inferior a 9. Obsérvese como las empresas que pueden formalizar el contrato indefinido de un joven son empresas de un tamaño muy reducido, quedando restringido a las empresas más pequeñas dentro de las pymes. No olvidemos que el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores con el que se pretendía apoyar a las pymes se dirigía a las empresas que tuvieran menos de 50 trabajadores, muchos más, por tanto, de las empresas de menos de 10 trabajadores a la que se dirige el contrato indefinido de jóvenes por microempresas y empresarios autónomos.

Con la precisión de que el contrato indefinido de jóvenes por microempresas y empresarios autónomos únicamente pueda ser utilizado por aquellas empresas que tengan una plantilla igual o inferior a nueve trabajadores, la norma no deja duda de que es la empresa el único ámbito de referencia que se toma en cuenta en este punto y no el centro de trabajo, siendo indiferente su naturaleza o forma jurídica organizativa, pues se utiliza un concepto de empresa amplio, incluidos los empresarios autónomos, equiparable al que proporciona su sentido o acepción económica. En cualquier caso, las empresas con una plantilla igual o inferior a nueve trabajadores se encuentran muy extendidas dentro del tejido empresarial español.

Como fácilmente se aprecia, el criterio empleado por la norma para delimitar a las «microempresas y empresarios autónomos» que pueden acceder a los incentivos económicos recogidos en el artículo 10 del Real Decreto-Ley 4/2013 se centra exclusivamente en el número de trabajadores con que cuenta la empresa, sin tomar en consideración otros elementos como, por ejemplo, el muy relevante dato del volumen de negocio. Esta delimitación un tanto sesgada de lo que deba entenderse por «microempresas y empresarios autónomos» puede comportar que en la práctica puedan acudir a esta modalidad contractual aquellas empresas que pese disponer de una plantilla reducida o incluso muy reducida, difícilmente pueden considerarse como pequeñas o medianas empresas. En este punto, aspectos como el sector de actividad en que opera la empresa o la forma de organización que adopta la misma pueden suponer una importante distorsión al exclusivo criterio del número de trabajadores empleado por la norma para identificar a las «microempresas y empresarios autónomos» y, por extensión, para admitirlas como destinatarias del contrato de trabajo indefinido de un joven por microempresas y empresarios autónomos.

En todo caso, el recurso al número de trabajadores a la hora de fijar el tamaño de la empresa y, por extensión, la identificación de su particular régimen jurídico no es extraño al ordenamiento laboral, que habitualmente ha acudido a este criterio a la hora de modular la aplicación de determinadas normas. Valga en este punto la regulación del periodo de prueba que concede un tratamiento diverso a las empresas que dispongan de menos de 25 trabajadores. Ahora bien, siendo el número de trabajadores un criterio habitual, no existe un único parámetro a la hora de identificar el número de trabajadores de los que debe disponer la empresa para ser considerada o no como una pyme, sino que cada norma fija el umbral que considera adecuado. En

este punto, se echa de menos una explicación expresa de por qué el umbral adoptado por el artículo 10.1 del Real Decreto-Ley 4/2013 se ha fijado en una plantilla igual o inferior a nueve trabajadores y no en otro distinto.

Para el cómputo del número de trabajadores de la empresa, el artículo 10.1 del Real Decreto-Ley 4/2013 se limita a establecer una única regla consistente en que se tendrá en cuenta la plantilla de la empresa en el momento de producirse la celebración del contrato. Al tenerse en cuenta exclusivamente el número de trabajadores en el momento de producirse la contratación se está optando por un dato muy coyuntural y susceptible a los ciclos económicos que puede variar en el tiempo con relativa facilidad e, incluso, ser alterado intencionadamente por el empresario. Tal vez la toma en consideración de un periodo más amplio a la hora de contabilizar la plantilla de la empresa permitiría reflejar de un modo más fiel el auténtico tamaño de la misma y hacerlo más inmune a alteraciones interesadas.

Nada se prevé en la norma, por el contrario, respecto a los contratos que deben ser computados para determinar si la empresa dispone o no de una plantilla igual o inferior a nueve trabajadores. Ello comporta que la interpretación debe ser lo más amplia posible, computándose todos los trabajadores de la empresa con independencia de la modalidad contractual que les une a la misma, incluyéndose, por tanto, los trabajadores contratados a tiempo parcial y los trabajadores que realicen un trabajo de temporada o estacional como uno más. Todos estos trabajadores deben computarse aunque sus contratos se encuentren en suspenso. No deben ser tenidos en cuenta, por el contrario, aquellos que no son trabajadores de la empresa aunque presten sus servicios en la misma, como es el caso de los autónomos o de los trabajadores de la empresa contratista y subcontratista. En este punto, plantea mayores dudas la inclusión o no en este cómputo de los trabajadores en misión, es decir, los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal, no en vano, aunque formalmente son trabajadores de esta última y no de la empresa usuaria, parece que los mismos sí deberían ser incluidos para evitar de este modo que el recurso a las empresas de trabajo temporal opere como fórmula artificial de reducción de la plantilla.

La consideración de las «microempresas y empresarios autónomos» en los términos definidos por el artículo 10.1 del Real Decreto-Ley 4/2013 como las únicas destinatarias posibles de los incentivos previstos en dicho precepto y, en consecuencia, el otorgamiento a las mismas de un tratamiento peculiar más favorable que el dispensado a otras organizaciones empresariales de mayor tamaño –mayor plantilla– podría suscitar dudas de constitucionalidad al considerarse que medidas de esta índole vulneran el principio de igualdad reconocido en la Constitución. Sin embargo, este tipo de medidas gozan de un cierto predicamento en el ordenamiento jurídico laboral y ya han sido avaladas con anterioridad por el Tribunal Constitucional. En esta dirección, la Sentencia del Tribunal Constitucional 6/1984, de 24 de enero, al analizar el diferente trato que en materia de despidos recibían las empresas según dispusieran de un número inferior o superior a 25 trabajadores, concluye que «la distinción de un doble régimen legal, según que la empresa tenga más o menos de 25 trabajadores, se hace con la finalidad de proteger a la pequeña y mediana empresa, en conexión con una consideración global de la crisis del em-

pleo y de la forma de salir de ella (...), finalidades que en sí mismas no pueden calificarse de contrarias a la Constitución, en cuanto conectan con la potestad legislativa del Estado para la ordenación de la economía (arts. 38 y 53.1 de la Constitución) y para regular distintas relaciones de trabajo con un régimen diverso (art. 35.2), e incluso con las características del Estado Social de Derecho (art. 1), en el que pueden incluirse sin violencia los fines a que responde la regulación legal». En definitiva, el hecho de circunscribir exclusivamente a las «microempresas y empresarios autónomos» delimitadas en los términos expuestos, como las únicas destinatarias posibles de los incentivos previstos en el artículo 10 del Real Decreto-Ley 4/2013 puede encontrar su legitimidad en la voluntad de favorecer el empleo estable de los jóvenes y potenciar la iniciativa empresarial de estas empresas.

### *B) No haber tenido vínculo laboral anterior con el trabajador*

El segundo requisito que se exige a las empresas para poder formalizar el contrato indefinido de jóvenes por microempresas y empresarios autónomos consiste en que el empresario no haya tenido ningún vínculo laboral anterior con el trabajador. Esta modalidad contractual va dirigida, por tanto, de un modo exclusivo a la primera contratación de un trabajador en la empresa y no a la transformación en indefinido de un contrato laboral celebrado previamente con el joven. Asimismo, esta previsión excluye del acceso a esta modalidad contractual de todos aquellos supuestos en que el trabajador ya hubiera desarrollado previamente su actividad laboral en la empresa.

Nada se prevé en la norma, por el contrario, respecto al tipo de vínculo laboral anterior del trabajador con la empresa que impide acceder al contrato indefinido de un joven por microempresas o empresarios autónomos, de modo que la interpretación debe ser lo más amplia posible, computándose cualquier tipo de vinculación laboral con independencia de la modalidad contractual utilizada, incluyéndose, por tanto, los trabajadores contratados a tiempo parcial y los trabajadores que han realizado un trabajo de temporada o estacional. Por el contrario, no deben ser tenidos en cuenta aquellos supuestos en que el joven no ha sido previamente contratado por la empresa mediante un contrato laboral, aunque haya prestado sus servicios en la misma como autónomo o como trabajador de una empresa contratista y subcontratista. En este punto, vuelven a plantearse mayores dudas sobre si debe considerarse que se incumple el requisito de no haber tenido ningún vínculo laboral anterior con la empresa cuando el joven que se pretende contratar ha sido cedido a la misma previamente por una empresa de trabajo temporal, no en vano, aunque en estos supuestos formalmente los trabajadores cedidos son trabajadores de la empresa de trabajo temporal y no de la empresa usuaria, los mismos han prestado sus servicios para esta última. Finalmente, la exigencia de que la empresa no haya tenido ningún vínculo laboral anterior con el trabajador no incluye todos aquellos supuestos en que el joven que vaya a ser contratado mediante esta modalidad contractual ha desempeñado su actividad en la empresa en el marco de prácticas no laborales o becas con prestación de servicios por carecer las mismas de naturaleza laboral.

### *C) No haber adoptado en los seis meses anteriores a la celebración del contrato decisiones extintivas improcedentes*

El tercer requisito que deben cumplir las empresas que pretendan formalizar el contrato de trabajo indefinido previsto en el artículo 10 del Real Decreto-Ley 4/2013 tiene por finalidad evitar los efectos perniciosos que se pueden derivar de la existencia del contrato indefinido de jóvenes por microempresas y empresarios autónomos, en concreto, que se procediera a despedir a trabajadores con contrato vigente con el único propósito de sustituirlos por trabajadores vinculados mediante esta nueva modalidad contractual más favorable para los intereses del empresario. En concreto, este requisito consiste en que la empresa no haya adoptado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes.

En consecuencia, cualquier extinción de un contrato realizada por el empresario en los seis meses anteriores a la celebración del contrato de trabajo previsto en el artículo 10 del Real Decreto-Ley 4/2013 que merezca la calificación de improcedente impide la formalización del mismo, sea cual sea la causa de la extinción y con independencia de si la improcedencia ha sido declarada o no por una sentencia judicial. Al exigirse no solo que el empresario haya adoptado decisiones extintivas, sino que estas sean calificadas como improcedentes, el momento de esta calificación será el que deberá tenerse en cuenta a los efectos del cómputo de seis meses previsto en la norma.

El requisito de no haber adoptado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes contiene, sin embargo, dos limitaciones que limitan su ámbito de actuación. Según la primera, se contemplan exclusivamente las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 4/2013; según la segunda, las decisiones extintivas improcedentes producidas únicamente se tienen en cuenta para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo. Respecto a la primera limitación, además de no tenerse en cuenta las extinciones llevadas a cabo con anterioridad a los seis meses a la contratación mediante esta modalidad contractual, tampoco se toman en consideración las producidas con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 34/2013, presumiéndose, por tanto, que en estos supuestos no puede haberse producido por parte del empresario el comportamiento que se pretende evitar con esta previsión de despedir a trabajadores con contrato en vigor con el único propósito de sustituirlos por trabajadores vinculados mediante esta nueva modalidad contractual.

Respecto a la segunda limitación, la prohibición de acudir al contrato indefinido de jóvenes por microempresas y empresarios autónomos se ciñe a la cobertura de puestos de trabajo del mismo grupo profesional y para el mismo centro o centros de trabajo que ocupaban los afectados por la extinción contractual declarada improcedente, de modo que nada impide que se acuda a esta modalidad contractual para cubrir puestos de trabajo correspondientes a distinto grupo profesional o centro de trabajo que han sido objeto de extinción contractual declarada improcedente, lo cual puede dar lugar a comportamientos por parte del empresario dirigidos a eludir esta previsión mediante el encuadramiento de la nueva contratación en otro grupo profesional o en otro centro de trabajo.

En definitiva, ambas limitaciones al requisito de no haber adoptado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes hacen presumir que el mismo va a tener un efecto muy limitado en la práctica, posibilitándose de este modo la formalización de esta modalidad contractual en situaciones más que discutibles y que aparentemente querían ser excluidas por la norma.

#### *D) No haber celebrado con anterioridad otro contrato con arreglo a este artículo*

El cuarto y último requisito que deben cumplir las empresas para formalizar el contrato previsto en el artículo 10 del Real Decreto-Ley 4/2013 consiste en no haber celebrado con anterioridad otro contrato de esta tipología salvo lo dispuesto en el artículo 5 de dicha norma. Esta exigencia debe conectarse con lo previsto en el artículo 10.3 del Real Decreto-Ley 4/2013 según el cual «los beneficios a que se refiere el apartado 1, solo se aplicarán respecto a un contrato, salvo lo dispuesto en el artículo 5». En consecuencia, las empresas únicamente se podrán beneficiar de los incentivos económicos previstos para la contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos una única vez y, por tanto, agotada esta posibilidad no podrán acudir nuevamente a los mismos. En definitiva, la norma únicamente incentiva la contratación del primer trabajador a través del contrato indefinido previsto en el artículo 10 del Real Decreto-Ley 4/2013, de modo que las posteriores contrataciones no generarán un nuevo derecho a este incentivo.

El artículo 10.5 del Real Decreto-Ley 4/2013, sin embargo, contempla una excepción a la regla de que no se puede proceder a la contratación indefinida de jóvenes por microempresas y empresario autónomos que ya hubieran celebrado con anterioridad este contrato. A tal efecto, se prevé que «en los supuestos a que se refiere el último inciso del primer párrafo del apartado 4, se podrá celebrar un nuevo contrato al amparo de este artículo, si bien el periodo total de bonificación no podrá exceder, en conjunto, de 12 meses». En consecuencia, si el contrato formalizado al amparo del artículo 10 del Real Decreto-Ley 4/2013 se extingue por las causas previstas en el último inciso del primer párrafo del apartado 4 del artículo 10 de dicha norma, es decir, «por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba» la empresa podrá formalizar el contrato previsto en el artículo 10 del Real Decreto-Ley 4/2013, si bien, en estos supuestos se establece un límite máximo para el disfrute de los incentivos económicos previstos por la norma que no podrán exceder, entre las diferentes contrataciones efectuadas, de 12 meses.

## **2.2. Requisitos relativos al trabajador**

Al igual que sucede con el empresario, la contratación indefinida de jóvenes por microempresas y empresarios autónomos prevista en el artículo 10 del Real Decreto-Ley 4/2013 también exige que concurren determinados requisitos en el trabajador, en particular, que se trate de jóvenes desempleados y que se trate de jóvenes menores de 30 años.

Por lo que respecta al primer requisito, es decir, el de la edad, una vez más la norma lleva a cabo una interpretación de lo que debe entenderse por joven según la cual incluye a todos aquellos que sean menores de 30 años, de modo que podrán acogerse a esta modalidad contractual todos aquellos que tengan entre 16 y 29 años de edad. La edad máxima para la formalización del contrato a tiempo parcial con vinculación formativa supone una limitación o restricción a la posibilidad de formalizar este contrato y, por tanto, requiere de algún tipo de justificación o explicación de por qué se toma una edad y no otra. Sin ninguna duda, la justificación a este límite máximo de edad debe buscarse una vez más en el contexto en el que se ha aprobado el Real Decreto-Ley 4/2013 caracterizado por una alta tasa de desempleo de los menores de 30 años.

La opción por incentivar exclusivamente por esta vía la contratación de los menores de 30 años al tiempo que supone un importante acicate para fomentar la contratación de este colectivo, lo cual debe merecer una valoración positiva, dados los altos niveles de desempleo que el mismo soporta, puede comportar, sin embargo, un efecto disuasorio para la contratación de otros colectivos también muy golpeados por la crisis económica y por el desempleo, pudiendo tener esta medida, por tanto, efectos perniciosos en ningún caso buscados ni deseados. Sin embargo, como sucede en las medidas anteriormente expuestas, los elevados porcentajes de desempleo juvenil parecen justificar esta medida. No olvidemos además que el Real Decreto-Ley 4/2013 también fomenta la contratación de las personas desempleadas de edad igual o superior a los 45 años mediante la previsión de incentivos a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven (art. 11 Real Decreto-Ley 4/2013).

Por lo que respecta al segundo requisito que deben satisfacer los trabajadores para poder formalizar el contrato de trabajo previsto en el artículo 10 del Real Decreto-Ley 4/2013, la norma requiere que se trate de jóvenes desempleados. La exigencia de que el trabajador se encuentre desempleado configura a esta medida como un mecanismo de fomento del empleo y no como un mecanismo de movilidad en el empleo, puesto que no podrán acudir a esta modalidad contractual quienes ya estuvieran trabajando, aunque quieran cambiar de empleo u obtener un contrato por tiempo indefinido.

Una vez más llama la atención que la norma no contemple de un modo expreso que se trate de desempleados inscritos en la oficina de empleo, con lo cual se garantizaría mejor que se trate de jóvenes que carecen de empleo pero que tienen la máxima predisposición a obtener uno. Asimismo, tampoco se exige que los desempleados se encuentren percibiendo prestación de desempleo alguna, de modo que esta medida no ampara exclusivamente a los perceptores de la prestación por desempleo, sino que comprende también a quienes ya han agotado la prestación por desempleo, a quienes buscan su primer empleo, a quienes no han generado el derecho a prestación por desempleo, a los beneficiarios del subsidio de desempleo o de la renta activa de inserción, etcétera.

### 2.3. Requisitos de forma

Un último requisito para la contratación de un joven por microempresas y empresarios autónomos se recoge en el artículo 10.6 del Real Decreto-Ley 4/2013, el cual establece que «para

la aplicación de las medidas a que se refiere este artículo será precisa la formalización escrita de los contratos en el modelo que se establezca por el Servicio Público de Empleo Estatal». En consecuencia, este contrato deberá formalizarse por escrito y en modelo oficial.

A diferencia de lo que sucedía con otras modalidades contractuales específicas previstas en el Real Decreto-Ley 4/2013, esta previsión sí comporta una obligación adicional para las partes, no en vano, con carácter general los contratos indefinidos pueden formalizarse por escrito o de forma verbal, si bien, cuando los mismos permiten acceder a incentivos económicos se exige su formalización por escrito.

En consecuencia, la contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos inadecuadamente formalizado no dará derecho a ninguno de los incentivos de Seguridad Social previstos para esta modalidad contractual. La no adecuación del contrato al modelo oficial, sin embargo, no comportará los efectos descritos, sino que como sucede con otras modalidades contractuales únicamente comportará la sanción administrativa correspondiente, siempre, claro está, que el mismo se haya formalizado por escrito.

### 3. LOS INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE JÓVENES POR MICROEMPRESAS Y EMPRESARIOS AUTÓNOMOS

Para los supuestos en que se formalice un contrato indefinido de un joven por microempresas y empresarios autónomos de conformidad con lo establecido en el artículo 10 del Real Decreto-Ley 4/2013, el artículo 10.1 de la citada norma prevé una reducción del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante el primer año del contrato. Recuérdese en este punto que la empresa únicamente podrá obtener los beneficios a que se refiere este precepto respecto a un contrato, salvo que este se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba y se formalice un nuevo contrato al amparo de este artículo.

En consecuencia, una vez más, la norma hace depender el éxito de esta modalidad contractual particular exclusivamente de la previsión de determinados incentivos en materia de Seguridad Social, puesto que dicha modalidad contractual no aporta otros atractivos adicionales para el empresario, más si cabe si se tiene en cuenta que se trata de un contrato indefinido que como es sabido no acostumbra a resultar por sí mismo especialmente interesante para las empresas. La importancia de estos incentivos se pone de manifiesto en la ubicación de los mismos en el precepto, no en vano, lo primero que se menciona al contemplar esta modalidad contractual es la previsión de dichos incentivos, antes incluso de proceder a perfilar el régimen jurídico de la misma. Una vez más se constata que el Real Decreto-Ley 4/2013 contempla más incentivos o estímulos a la contratación que auténticas nuevas modalidades contractuales.

Por lo que respecta al objeto de los incentivos previstos, como ya se ha indicado, la norma se limita a reducir la cuota empresarial por contingencias comunes correspondiente al trabaja-



dor. En consecuencia, no alcanza a las restantes contingencias por las que cotiza el empresario, es decir, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, formación profesional y fondo de garantía salarial. Asimismo, tampoco contiene ninguna reducción de la cuota correspondiente al trabajador por contingencias comunes ni por ninguna otra contingencia por la que el mismo deba cotizar. En definitiva, la reducción prevista únicamente afecta a la cotización empresarial por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado. Para este supuesto se contempla una reducción única para todos los supuestos del 100%.

La duración de la reducción del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado se extiende durante el primer año del contrato, no previéndose la posibilidad de prórroga de los mismos. Esta duración máxima se aplica incluso en aquellos supuestos previstos en el artículo 10.5 del Real Decreto-Ley 4/2013 en los que se permite a la empresa celebrar un nuevo contrato de los previstos en el artículo 10 de dicha norma, es decir, cuando el contrato celebrado inicialmente se ha extinguido por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba. A tal efecto, el artículo 10.5 del Real Decreto-Ley 4/2013 establece que en estos supuestos el periodo total de bonificación no podrá exceder, en conjunto, de 12 meses. Por tanto, aunque se haya formalizado un segundo contrato, los incentivos económicos previstos en la norma no podrán extenderse más allá de los 12 meses, teniendo en cuenta para ello la duración del primer contrato celebrado.

El artículo 10.4 del Real Decreto-Ley 4/2013 condiciona la percepción de los incentivos previstos en relación con el contrato indefinido de jóvenes por microempresas o trabajadores autónomos al hecho de que la empresa cumpla dos requisitos adicionales. En primer lugar, se prevé que la empresa mantenga en el empleo al trabajador contratado al menos 18 meses desde la fecha de inicio de la relación laboral; y, en segundo lugar, se exige que la empresa mantenga el nivel de empleo alcanzado en la misma durante, al menos, un año desde la celebración del contrato. Veamos a continuación el alcance de ambos requerimientos.

En primer lugar, como garantía del mantenimiento del empleo, el artículo 10.4 del Real Decreto-Ley 4/2013 prevé que el disfrute de los beneficios previstos en el precepto se encuentra condicionado al mantenimiento de la contratación efectuada mediante el contrato indefinido de jóvenes por microempresas y empresarios autónomos durante, al menos, 18 meses desde la fecha de inicio de la relación laboral. Esta previsión constituye una importante garantía de estabilidad en la ocupación de los trabajadores contratados mediante esta modalidad contractual, puesto que comporta que el empresario deberá mantener en vigor la relación laboral cuando menos durante este periodo de 18 meses so pena de tener que proceder al reintegro de los incentivos de los que ya se hubiera beneficiado.

Esta exigencia recuerda mucho a la prevista respecto a las bonificaciones de Seguridad Social que se aparejan al contrato indefinido de apoyo a los emprendedores. A tal efecto, el artículo 4.7 de la Ley 3/2012 prevé que «para la aplicación de los incentivos vinculados al contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, la empresa deberá mantener en el

empleo al trabajador contratado al menos 3 años desde la fecha de inicio de la relación laboral». Obsérvese, sin embargo, que en este supuesto la garantía de estabilidad en la ocupación de los trabajadores contratados es superior puesto que se prevé que la empresa mantenga en el empleo al trabajador durante un periodo de 3 años, frente a los 18 meses previstos para la contratación indefinida de jóvenes por microempresas y empresarios autónomos. Con toda probabilidad, la previsión en el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores de un periodo de prueba de un año justifica esta diferencia de trato.

El artículo 10.4 del Real Decreto-Ley 4/2013, sin embargo, matiza esta obligación de mantenimiento de la relación laboral, puesto que excluye de la misma a aquellos supuestos en que el contrato se haya extinguido por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba. La amplitud con la que se define esta excepción supone un límite muy importante a la garantía de estabilidad en la ocupación de los trabajadores contratados mediante esta modalidad contractual pues admite un gran abanico de supuestos en que a pesar de extinguirse el contrato de trabajo el empresario no deberá proceder al reintegro de los incentivos obtenidos y, por si fuera poco, en estos supuestos la empresa podrá formalizar otro contrato de los previstos en el artículo 10 del Real Decreto-Ley 4/2013, accediendo a los beneficios previstos para el mismo, si bien, con el límite al que ya se ha hecho referencia de 12 meses, sumados los diferentes contratos formalizados.

En cualquier caso, se trata de una práctica común en este tipo de incentivos. A tal efecto, el artículo 4.7 de la Ley 3/2012 también matiza la obligación de mantenimiento del empleo respecto al contrato indefinido de apoyo a los emprendedores al prever que «no se considerarán incumplidas las obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato».

En segundo lugar, como ya se ha indicado, la empresa debe mantener el nivel de empleo alcanzado con la contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos prevista en el artículo 10 del Real Decreto-Ley 4/2013 durante, al menos, un año desde la celebración del contrato. Con esta previsión se limita notablemente el riesgo de provocar un efecto sustitución en la plantilla, de modo que el empresario extinga otros contratos de trabajo y los sustituya por los contratos previstos en el artículo 10 del Real Decreto-Ley 4/2013 para beneficiarse de los correspondientes beneficios en materia de Seguridad Social.

En cualquier caso, dicho precepto matiza notablemente esta obligación de mantenimiento del empleo al prever que no se considerarán incumplidas las obligaciones de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

Una vez prevista la exigencia de mantenimiento del nivel de empleo, el artículo 10.4 del Real Decreto 4/2013 establece que «en caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá proceder al reintegro de los incentivos».

Junto con estos requerimientos, el Real Decreto-Ley 4/2013 contempla diferentes supuestos en que no se podrá acceder a los incentivos previstos para la contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos. A tal efecto el artículo 10.2 de la citada norma enumera los siguientes supuestos:

- Cuando el contrato se concierte con arreglo al artículo 4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Cuando el contrato sea para trabajos fijos discontinuos, de acuerdo con el artículo 15.8 del ET.
- Cuando se trate de contratos indefinidos incluidos en el artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

Estas exclusiones parecen responder a fines distintos, no en vano, mientras que la exclusión de los contratos fijos discontinuos responde a la voluntad de excluir una tipología específica de contrato de trabajo, es decir, aquellos contratos indefinidos que se conciertan para la realización de trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa, las restantes exclusiones, es decir, la del contrato indefinido de apoyo a los emprendedores previsto en el artículo 4 de la Ley 3/2012 y la de los contratos indefinidos bonificados para determinados colectivos previstos en el artículo 2 de la Ley 43/2006 –personas con discapacidad, víctimas de violencia de género, víctimas de violencia terrorista y personas en situación de exclusión social–, parecen estar más dirigidas a evitar la acumulación de incentivos para una misma contratación laboral.

En el caso de que la contratación del trabajador pueda formalizarse a través de las diferentes vías de contratación expuestas, el empresario deberá ponderar las ventajas que le ofrece cada una de estas posibilidades y elegir aquella que en su conjunto más beneficios le reporte. En este punto, cabe llamar la atención sobre el solapamiento que se produce entre el contrato de apoyo a los emprendedores y la contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos, puesto que los requisitos exigidos para acceder a esta modalidad contractual, es decir, que se trate de trabajadores menores de 30 años y empresas con menos de 10 trabajadores, permiten también acceder a los beneficios económicos previstos para la primera.

En este contexto, pueden plantearse ciertas dudas sobre el espacio que le vaya a corresponder a la contratación indefinida de jóvenes por microempresas y empresarios autónomos, puesto que el contrato de apoyo a los emprendedores además de contener importantes incentivos económicos –incentivos fiscales, bonificaciones a la Seguridad Social y la posibilidad de compatibilizar la contratación mediante esta modalidad contractual con el percibo de la pres-

tación por desempleo—, también contempla un extenso periodo de prueba de un año durante el cual el empresario puede desistir del contrato de trabajo.

Aunque el Real Decreto-Ley 4/2013 contiene la regulación de los incentivos en materia de Seguridad Social previstos para la contratación indefinida de jóvenes por microempresas y empresarios autónomos, el artículo 10.7 de dicha norma establece que «en lo no previsto en este artículo, será de aplicación lo dispuesto en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2». Siendo esta previsión idéntica a la contemplada respecto al contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, nos remitimos a lo expuesto al analizar esta modalidad contractual.