

# La reforma laboral (I)

## Medidas para la fomentación de la contratación indefinida y empleabilidad

*siempre legal*

### Introducción

Con la grave situación de crisis en un país donde aproximadamente el 99% de las empresas tienen menos de cincuenta trabajadores, las medidas a tomar deben ir encaminadas a favorecer la practicidad tanto interior como exterior de éstas, creando o modificando la dinámica de contratación actual, y especialmente favoreciéndola mediante bonificaciones y reducciones.

Es precisamente esto en lo que ha incidido, entre otras cuestiones, el Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero, sobre medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y que procurando ser objetivos –pese a la extrema dificultad en este caso– es claro favorecedor de la movilidad del mercado de trabajo actual, creando medidas que potencian la generación de nuevos empleos, así como la contratación indefinida y creación de empleo.

Esta primera parte la dedicaremos a comentar las nuevas modalidades de contratos y modificaciones de otros, así como las bonificaciones de los mismos y las reducciones fiscales. En un artículo posterior, que denominaremos Reforma Laboral II, hablaremos de las medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la extinción de empleo.

Se han introducido grandes novedades en cuanto a contratos ya existentes, como puede ser el contrato de formación o el contrato a domicilio, así como la creación de un contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, cuyo estudio realizaremos de forma separada.

### Contrato de formación y aprendizaje

Prácticamente se le da una nueva redacción al apartado 2 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, por el que se regula el contrato de formación, a partir de ahora, contrato de formación y aprendizaje.

Se busca más que una formación teórica, una cualificación profesional dentro de la actividad de la empresa para aquellas personas que carezcan de ella o de título educativo equivalente.

Las novedades que introduce son varias: en cuanto a la edad se amplía el tope máximo a 25 años (antes 21), como norma general, *no obstante hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15% se incrementa esta edad a 30 años*. Se amplían igualmente las duraciones máximas (a 3 años) y mínimas (a un año). Estos plazos serán interrumpidos por los periodos de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, interrupciones que no estaban previstas en la regulación anterior.

Con la anterior norma era imposible contratar a un mismo trabajador en esta modalidad, teniendo que pasar a formar parte de la plantilla de la empresa con un contrato ordinario. A partir de esta reforma sí existirá la posibilidad de contratar a ese mismo trabajador mediante este contrato, siempre y cuando la formación que reciba sea distinta a la anterior.

La formación se realizará preferentemente en centros formativos habilitados al efecto según la Ley Orgánica 5/2002,



**Higinio García Pi**  
Abogado. Socio Director  
del despacho García Pi  
Abogados Asociados S.L.



**Javier Iscar de Hoyos**  
Abogado. Socio Fundador  
del despacho García Pi  
Abogados Asociados S.L.  
Secretario general de la  
Asociación Europea  
de Arbitraje, Aeade

## *Contrato de formación y aprendizaje: “En cuanto a la edad se amplía el tope máximo a 25 años. No obstante, hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15% se incrementa esta edad a 30 años”*

aunque también se podrá realizar en la empresa siempre y cuando sus instalaciones fueran adecuadas y tuvieran personal cualificado al efecto. De esta formación se podrá solicitar a la Administración que se expida un certificado acreditativo. Además, la formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera será inscrita en una cuenta de formación, asociada a su número de la Seguridad Social.

En cuanto al tiempo de trabajo efectivo, se establecen nuevos límites. No podrá superar el 75% de la jornada máxima prevista en el convenio durante el primer año, ni del 85% durante el segundo y tercer año.

No se producen novedades en cuanto al sistema retributivo, manteniendo su proporcionalidad en referencia al tiempo de trabajo efectivo, no pudiendo ser inferior a la parte proporcional del Salario Mínimo Interprofesional.

La acción protectora se equipara a un trabajador ordinario, es decir, que comprenderá todas las contingencias y prestaciones, incluido desempleo, y también se tendrá derecho a la cobertura de FOGASA.

Bonificaciones: pensadas para contratos a partir de la entrada en vigor de la norma, con trabajadores inscritos en las oficinas de empleo con anterioridad al 1 de enero del 2012, consisten:

De las cuotas a la Seguridad Social correspondientes a la empresa:

a) Será del 100% de todas las cuotas (enfermedad común, profesional, desempleo, FOGASA, etcétera), para empresas con menos de 250 trabajadores.

b) Será del 75%, si la empresa tiene 250 trabajadores o más.

De las cuotas correspondientes al trabajador, la reducción será del 100%, independientemente de la plantilla de la empresa.

Reducción por transformación del contrato de formación y aprendizaje, en indefinidos. Tendrán derecho a una reducción en la cuota patronal de 1.500 euros/año durante tres años, en el caso de mujeres en sectores de difícil integración, la cuantía aumenta a 1.800 euros/año.

### **Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores**

Aplicable a empresas con menos de 50 trabajadores, debiéndose concertar por tiempo indefinido, a jornada completa y por escrito.

Se regulará por el Estatuto de los Trabajadores, por los Convenios Colectivos para los contratos por tiempo indefinido, pero en lo que se refiere al periodo de prueba se establece un año como periodo fijo en todo caso, novedad importante, por cuanto durante ese año el empresario que entienda que esa persona no cumple las expectativas creadas podrá rescindir la relación laboral sin abono de indemnización.

Incentivos fiscales. Que pretenden fomentar sobre todo la reincorporación al mercado laboral de todos aquellos trabajadores que se encuentran cobrando el subsidio por desempleo, reduciendo de esta manera

el coste que los mismos suponen a la Administración Pública, así como la reducción de las elevadas cifras de desempleo actuales, modalidades:

a) Si el primer contrato concertado por la empresa se realiza con un *menor de 30 años*, el beneficio a descontar será de 3.000 euros.

b) Si se contrata a un *beneficiario de pensión contributiva de desempleo*, adicionalmente se podrá descontar el 50% de lo que le restara por percibir al trabajador, con un límite de 12 mensualidades, con los siguientes *requisitos*:

- Que se haya cobrado la prestación durante al menos 3 meses.

- El importe quedará especificado al principio de la relación y no podrá ser modificado.

- Se exigirá por la empresa un certificado del Servicio de Empleo donde se indique lo que resta de cobrar:

*Se podrá compatibilizar, si el trabajador lo desea, el subsidio por desempleo con el salario, por el 25% de la cuantía de la prestación que tuviera pendiente y reconocida. Si no se compatibilizara el trabajador mantendrá su derecho sobre lo que le reste de cobrar, siendo de aplicación lo dispuesto en el artículos 212 y 213 de la Ley General de la Seguridad Social (suspensión y extinción del derecho).*





Bonificaciones a contratación de des-  
empleados. Las bonificaciones se rea-  
lizarán sobre los sectores de la pobla-  
ción, atendiendo a la edad, que más  
están siendo castigados por la situación  
actual, diferenciando:

a) *Jóvenes entre 16 y 30 años.* Darán  
derecho a una bonificación durante  
3 años a:

- 83,33 euros/mes (1.000 euros/  
año), durante el primer año.
- 91,67 euros/mes (1.100 euros/  
año), durante el segundo año.
- 100 euros/mes (1.200 euros/año),  
durante el tercer año.

En el caso de que el contrato sea  
concertado con una mujer en un  
sector donde esté menos represen-  
tada, por ejemplo la construcción,  
se incrementarán las anteriores can-  
tidades en 8,33 euros al mes, lo que  
supone 100 euros más al año.

b) *Mayores de 45 años.* Inscritos en  
oficinas de empleo durante al menos  
12 meses anteriores a la contratación.  
La bonificación en la cuota será de  
108,33 euros al mes (1.300 euros/  
año), durante tres años. Igualmente  
en caso de mujeres se incrementará,  
siendo de 125 euros al mes, lo que  
suponen 1.500 euros anuales.

Son compatibles con otras previs-  
tas, pero la suma de todas no podrá  
superar el 100% de las cotizaciones.

Límites. No podrán suscribir este  
contrato las empresas que hayan des-  
pedido de manera objetiva a trabajado-  
res, reconociéndose posteriormente su  
improcedencia por sentencia, o hayan  
realizado un despido colectivo durante  
los tres meses anteriores a la contra-  
tación.

La empresa tiene la obligación, salvo  
despido disciplinario, muerte, jubila-  
ción, incapacidad total, absoluta o gran  
invalidez, de mantener al trabajador  
durante tres años, en caso contrario  
deberá reintegrar el importe de las  
bonificaciones o reducciones.

### **Contrato a tiempo parcial**

Se modifica el régimen de horas  
extraordinarias, donde antes no se  
podían realizar ahora sí y se mantiene  
el régimen en las horas adicionales,  
siempre y cuando la suma de ambas  
no exceda del límite legal para este  
tipo de contratación.

### **Trabajo a distancia**

Se intenta incentivar este tipo de  
contratación; no se exige que la pre-  
stación se realice obligatoriamente en  
el domicilio del trabajador, sino de  
manera preponderante, de modo  
alternativo a su desarrollo presencial.

Deberá existir un acuerdo firma-  
do por escrito, que puede realizarse

de manera posterior. El trabajador  
tendrá los mismos derechos que  
un trabajador presencial, cobrando  
el total de la remuneración que  
cobre un equivalente presencial. La  
empresa tendrá el deber de infor-  
marle sobre los ciclos formativos, de  
garantizarle las medidas de seguri-  
dad y salud aplicables, de informarle  
de vacante presencial y de adscri-  
birle a un centro de trabajo para  
que pueda ejercer su derecho de  
representación colectiva.

### **Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos**

Las empresas con menos de cin-  
cuenta trabajadores que conviertan  
en indefinidos los contratos en  
prácticas, de relevo y de sustitución  
por anticipación de la edad de  
jubilación, así como los autónomos  
y sociedades laborales o coope-  
rativas que incorporen trabajado-  
res como socios trabajadores, que  
se acojan al régimen propio del  
trabajador por cuenta ajena, ten-  
drán una bonificación en la cuota  
empresarial durante tres años de  
41,67 euros/ mes, 500 euros al año;  
o 58,33 euros al mes, 700 euros al  
año, si son mujeres.

Las bonificaciones previstas se  
financiarán con la partida estableci-  
da en los presupuestos al Servicio  
Público de Empleo Estatal, y la reduc-  
ción con cargo a la Tesorería General  
de la Seguridad Social, debiendo apli-  
carse directamente por el empleador  
en los documentos de cotización.

Las que se vinieran disfrutando con  
anterioridad al decreto se registrarán por  
la normativa de aplicación vigente  
en el momento del contrato, o en el  
momento que se empezó a percibir la  
bonificación. ■

*Contrato indefinido: “La empresa tiene la obligación de  
mantener al trabajador durante tres años, en caso contrario  
deberá reintegrar el importe de las bonificaciones o  
reducciones”*