

“LA FORMACION COMO MEDIO DE INSERCIÓN LABORAL”**Carmen SÁNCHEZ TRIGUEROS**

Abstract: El pasado 27 de julio fue publicada en el Boletín Oficial del Estado la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, norma que se enmarca dentro de las iniciativas legislativas promovidas por el Gobierno destinadas a frenar el desempleo favoreciendo la creación de empresas y de estímulos a la contratación. Posibilitar el acceso de los jóvenes al mundo de trabajo junto con la realización de actividades formativas es una buena idea, y el éxito de la norma radicará en que tanto la actividad laboral como la formativa respondan realmente a los objetivos teóricamente perseguidos.

Palabras Clave: fomento del empleo, formación, inserción laboral, jóvenes.

Abstract: On last 27th July Law 11/2013, dated 26th July, was published in the Spanish National Official Gazette, on measures to support entrepreneurs and to stimulate growth and creation of jobs. This is a rule which is framed within the legislative initiatives promoted by the Government focused on slowing down unemployment and improving the creation of companies and hiring promotion. Enabling young people to access the labour market, as well as carrying out training activities is a good idea and the success of the rule will depend on both the employment and the training activity really achieving the objectives theoretically pursued.

Key words: promoting employment, training, providing employment, youth.

Los datos del empleo juvenil muestran la difícil coyuntura de un sector de la población en lo referente a su acceso al empleo. Analizando las series estadísticas con cierta perspectiva, al tiempo que teniendo en cuenta la insostenible realidad, es inevitable reflexionar sobre el futuro y las fórmulas más adecuadas para mitigar el elevado desempleo que azota al colectivo así como para mejorar su baja empleabilidad. A la vez, por paradójico que resulte, ha de tenerse en cuenta que los jóvenes actuales pertenecen a la generación que mayores recursos educativos ha disfrutado; el subempleo, por tanto es la consecuencia derivada de que muchos de ellos son acreedores de aspiraciones que no ven reflejadas en las oportunidades que se les brinda desde el mundo laboral.

Los poderes públicos, los estudiosos, los agentes sociales, las empresas o los propios interesados, pero también sus familias o allegados, han promovido todo tipo de iniciativas y reformas para afrontar este drama de desempleo o subempleo juvenil, probablemente el mayor reto de cuantos desafían ahora mismo a la sociedad española. En ese contexto, las iniciativas que el Gobierno ha puesto en marcha durante los dos últimos años ponen especial énfasis en políticas dirigidas a la inserción laboral por cuenta ajena o a través del autoempleo, fomentando la creación de empresas (emprendimiento).

A través de esta trabajo se pretende analizar las últimas novedades legislativas que, tomando como eje la formación, se contienen en la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo y cuya vigencia se prolongará hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%¹. No obstante, los

¹ Como viene sucediendo en los últimos años, la Ley es fruto de la tramitación parlamentaria de Real Decreto-ley 4/2013.

términos de la pérdida de vigencia de los contratos deberán ser concretados por disposiciones reglamentarias.

I. Contrato a tiempo parcial con vinculación formativa

Como se manifiesta en la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, así como en la Exposición de motivos de la Ley 11/2013, el alto índice de desempleo juvenil es una característica estructural de nuestro sistema de relaciones laborales; justificado entre otras razones por la elevada tasa de abandono de las aulas por nuestros jóvenes, así como por la actual crisis económica financiera². El legislador sabe que actúa con el trasfondo de una importante masa de jóvenes, en edad laboral, que pretenden encontrar empleo que, en muchas ocasiones, por ese abandono prematuro, aún tienen más dificultades para acceder al empleo que las cohortes de subempleados o, incluso, de desempleados bien (o muy bien) formados. Esto justifica que un grueso importante de las medidas de estímulos de la contratación, contenidas en la Ley 11/2013, se dirijan a reforzar el perfil formativo del joven desempleado.

En esta línea se ha acuñado una modalidad de contrato de trabajo a tiempo parcial con vinculación formativa, con la que se tratará de cualificar al joven desempleado. Junto a este perfil formativo, se pretende su inserción en el mercado de trabajo para lo que el contrato añade una serie de bonificaciones.

Esta medida de recualificación profesional de los más jóvenes con la combinación entre empleo y formación, claramente apuesta más por el empleo que por la formación, y ello porque parece que la vinculación formativa no concurriría desde el inicio del contrato al permitirse su prórroga si la formación tuvo lugar en los últimos 6 meses. Veamos brevemente su régimen jurídico.

1. Sujetos: el empleador

Como sujetos del contrato, por una parte, nos encontramos con empresas, incluidos los trabajadores autónomos a los que, en principio, la Ley 11/2013 no exige ninguna característica más a nivel subjetivo. No hay una limitación relacionada con el tamaño de la empresa, su número de centros de trabajo, volumen de facturación, antigüedad, tipo de actividades, forma jurídica o cualquier otra circunstancia que condicione a la hora de permitir que los empleadores (actuales o potenciales) recurran a esta modalidad contractual.

Sin embargo, la norma establece una condición objetiva que limita la posibilidad del empresario, o trabajador autónomo, de acogerse a esta modalidad contractual. Se trata de conjurar decisiones que traten de eliminar trabajadores para su sustitución por otros que lleven aparejada la posibilidad de que el empresario pueda beneficiarse de determinados incentivos. Frenar estas tendencias ha sido una constante de las normas que estimulan determinados comportamientos empresariales asociándolos a bonificaciones o reducciones en las cuotas de la Seguridad Social. Concretamente, el art. 9 Real Decreto-ley 11/2013, condiciona la celebración de este contrato a que la empresa no haya adoptado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La improcedencia no se encuentra vinculada a ninguna causa de extinción concreta ni la norma señala que debe haber sido reconocida por sentencia judicial. De este modo, cualquier extinción del contrato que lleve aparejada su

² Es comprensible que el legislador no ahonde en los motivos de esos fenómenos; pero para las Ciencias Sociales resulta del máximo interés el estudio de los años de la "burbuja" económica y sus efectos colaterales en la formación: amplias capas de la población marginaban sus estudios en beneficio de un trabajo fácil y bien remunerado.

calificación como improcedente impide la puesta en juego del contrato examinado.

Por lo tanto, los seis meses precedentes al día en que piensa celebrarse el contrato son el período observado (parece que se computarán de fecha a fecha); en caso de concurrir alguna extinción calificable como improcedente surge la prohibición de activar el contrato ahora examinado, aunque desaparecerá en el momento en que transcurra ese mismo lapso de tiempo sin que exista tal tipo de extinción.

De todos modos, junto a la declaración de improcedencia, para que opere la limitación a la posibilidad de contratar, han de concurrir dos circunstancias añadidas:

a. Que las extinciones se hubieran producido con posterioridad al 24 de febrero de 2013. Por tanto, cabría la posibilidad de formalizar este contrato aún no habiendo transcurrido seis meses desde el despido improcedente de un trabajador si se hubiera producido con anterioridad al 24 de febrero de 2013 y, por tanto, el empresario desconocía la posibilidad de una sustitución más ventajosa.

b. Que las nuevas contrataciones se encuentren vinculadas a la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo. Sobre esta cuestión, surgen dudas en cuanto que las empresas de cierto tamaño podrían jugar, en su beneficio, con una extinción improcedente y una nueva contratación, en centro distinto, pero del mismo grupo profesional que el extinguido. Se echa en falta algún control adicional para evitar estas distorsiones; en todo caso, los conceptos generales sobre el fraude de ley es seguro que acabarán activándose para evitar maniobras elusorias.

2 Sujetos: el trabajador

El art. 9.1 Ley 11/2013 señala que pueden formalizar, este contrato, por la parte obrera, los jóvenes desempleados menores de treinta años, con independencia de si están, o no, inscritos en la oficina de empleo. Al no figurar como demandantes de empleo se plantea la disyuntiva de si estos jóvenes, realmente quieren incorporarse al mercado laboral; parece que la norma asume la idea de que el joven desempleado con escasa formación considera una traba, o una pérdida de tiempo, la inscripción en la oficina de empleo. En cualquier caso, la medida, en línea de lo expuesto en la Exposición de Motivos, pretender fomentar el empleo de aquellos que se encuentran al margen del sistema de relaciones laborales.

La edad de 16 a 29 años como sujetos contratantes se amplía hasta los (menores de) treinta y cinco años con discapacidad igual o superior al 33%.

Además de la edad, a los aspirantes a la contratación se les exige uno de los siguientes requisitos que, de una manera u otra, se encuentran íntimamente relacionados con la ausencia de formación:

a. Carecer de experiencia profesional o que ésta sea inferior a tres meses. Se trata de desempleados con nula o escasa actividad productiva en el sector formal de la economía; el tipo de contrato quiere cumplir una finalidad de verdadera inserción y asume la idea de que la formación que se reciba podrá actuar como una compensación a esta falta de experiencia.

b. Proceder de otro sector de actividad, en los términos que se determinen reglamentariamente. De modo que la vertiente formativa se presenta como el único modo de recualificar al trabajador y posibilitar, de nuevo, su entrada al mundo laboral. Este requisito se encuentra ligado a un sector de actividad, la construcción, que en años pasados albergó a un gran

número de jóvenes pero que, en la actualidad, y debido a la crisis financiera se ha contraído cuantitativamente.

c. Ser desempleado y estar inscrito ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos doce meses durante los dieciocho anteriores a la contratación. Aunque no sea condición sine qua non la inscripción ininterrumpida, es cierto que este alejamiento de la actividad laboral tiene que reconducirse con formación facilitando, de nuevo, el acceso al empleo.

d. Carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad. Requisito añadido durante la convalidación parlamentaria del Real Decreto-ley 4/2013, y que viene a confirmar el carácter de contrato de fomento con aquellos que ya no sólo no tienen experiencia sino que el grado de cualificación es, prácticamente, nulo y, la adquisición de conocimiento sólo puede hacerse vía práctica desarrollando una actividad profesional.

3 Formación versus inserción laboral

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

Respecto al momento en que debe recibirse la formación, llama la atención que su exigencia no vaya asociada a la vigencia del contrato. En un primer momento, se exige a los trabajadores justificar el empleo con la formación; pero, al tiempo, se permite que ésta se hubiera cursado en los seis meses previos a la contratación. De este modo, puede plantearse la situación de un trabajador contratado bajo esta modalidad que durante el desarrollo de la prestación no se encuentre realizando actividad formativa alguna³.

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

Por el contrario, si estamos ante un contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, en donde ésta se haya adquirido en un momento anterior al desarrollo de la actividad laboral, nos acercamos a la figura del contrato en prácticas. Igualmente a lo comentado en el párrafo anterior, puede darse el caso que estando en posesión de esta formación previa, que autoriza la celebración de este contrato, tales enseñanzas carezcan de aplicación real en la actividad laboral desempeñada. Piénsese en un cocinero que realizó un curso de informática, o viceversa.

La posibilidad de celebrar este contrato sobre la base de una formación no vinculada a la actividad para la que ha sido contratado el trabajador supone la desnaturalización de este contrato y, en lo expuesto al inicio de este apartado, apostar más por la inserción en el mercado

³ SEMPERE NAVARRO, A.V., "Novedades Legislativas: Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo", en GÓMEZ-ACEBO & POMBO, <http://www.gomezacebo-pombo.com/media/k2/attachments/novedades-legislativas-ley-11-2013-de-26-de-julio-de-medidas-de-apoyo-al-emprendedor-y-de-estimulo-del-crecimiento-y-de-la-creacion-de-empleo.pdf>, mantiene la apuesta de este contrato por la generación de empleo frente a la formativa.

laboral y menos por una recualificación del trabajador tan necesaria en la coyuntura actual. En buena medida, cuando así sucede da la impresión de que se descausaliza la modalidad contractual y acaba importando solo el acceso a un empleo (de cualquier índole); ello, sin desconocer los beneficios intrínsecos de que las personas sean cada vez más polivalentes y mejoren su empleabilidad.

Lo cierto es que respecto al contenido de la formación, el art. 9.3 Ley 11/2013 establece que no tiene que estar vinculada específicamente al puesto de trabajo y que puede ser:

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

Se confirma así la observación realizada respecto de la formación previa al contrato de trabajo. La Ley define el contenido de la formación de manera abstracta, precisando de desarrollo reglamentario, puesto que no sólo abarca la formación en idiomas o TIC's, sino cualquier formación acreditable oficial. Si cabe que formación coetánea a la relación laboral no se encuentre vinculada con las tareas desarrolladas en el contrato hay que preguntarse hasta qué punto es cierta la conexión entre los dos vectores mencionados (el productivo y el formativo).

4. Características

Al margen de los requisitos exigidos a las partes del contrato y de la flexibilidad con que se aborda la actividad formativa que ha de haber seguido o seguir el empleado, interesa atender a otros aspectos de esta modalidad contractual.

Se trata de un contrato que puede celebrarse por tiempo indefinido o duración determinada. Con relación a ésta, suele decirse que se introduce en nuestro sistema un nuevo contrato de duración determinada que, ciertamente, no ofrecerá estabilidad a los trabajadores, pero sí ayudará a encontrar empleo. Se trata de apreciación discutible, porque la temporalidad del contrato ha de moverse "de acuerdo con lo establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo"; en consecuencia, no parece que se esté ampliando el elenco de contrataciones temporales, sino solo estimulando su puesta en juego con determinado tipo de personas.

Incluso si el contrato se celebra con duración determinada, es importante advertir que una vez superada la duración máxima incentivada, se podrá prorrogar el incentivo lo que conducirá a que el trabajador sea estabilizado en la plantilla de la empresa.

Partiendo de la base de que nos encontramos con un contrato a tiempo parcial, cuyas modificaciones han sido tan socorridas en las últimas reformas laborales intentando configurar un instrumento de contratación flexible que incida en la redistribución del empleo, debemos aplicar el régimen jurídico contenido en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores (ET), donde aparecen algunas particularidades, entre ellas, la relativa a la jornada, que han de matizarse para el caso en estudio. Así, el art. 12.1 ET considera que se entenderá celebrado a tiempo parcial el contrato que se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Por el contrario, en el contrato parcial con vinculación formativa, la jornada pactada no podrá ser

superior al 50 por cien de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable⁴.

La reducción de la jornada al 50% puede adquirir sentido desde el momento en que la actividad laboral está vinculada a una actividad formativa. No obstante, el hecho de que no se establezcan mayores concreciones sobre cómo desarrollar la formación durante la vigencia del contrato, nos lleva a plantearnos si una jornada del 75% también sería compatible con la adquisición de formación y, en definitiva, se disminuiría la precariedad laboral que supone la celebración de un contrato con un salario disminuido al 50%. Donde resulta más difícil de encajar la reducción al 50% de la jornada es cuando el trabajador hubiera adquirido la formación en los seis meses previos a la contratación, puesto que no se justifica la reducción más que en el interés empresarial en reducir coste salariales al mismo tiempo que se beneficia de importantes incentivos en las cuotas de la Seguridad Social.

En cualquier caso, se opera sobre una de las modalidades contractuales generalmente considerada como precaria desde la perspectiva de que solo un pequeño porcentaje de trabajadores opta de manera voluntaria por la contratación parcial. Con jornada máxima del 50%, y salario proporcional, que teniendo en cuenta que se formaliza con jóvenes, desempleados y con poco o nula formación, muchas nóminas no superarán el 50% del salario mínimo. Y, además, por si cabe alguna duda, una formación que puede estar relacionada, o no, con el puesto y nada se establece de su contenido o duración salvo que se refiera a idiomas, TIC's o esté regulada de manera oficial.

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

5. Incentivos

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

A. El cómputo de los trabajadores debe realizarse a nivel de empresa y no de centro de trabajo. Quedan dudas sobre la fórmula de realización del recuento de trabajadores y si es necesario distinguir entre trabajadores indefinidos y de duración determinada.

B. Quedan excluidas de la expuesta reducción las cuotas abonadas por el trabajador ("obrera") y las correspondientes a accidente de trabajo y enfermedad profesional, desempleo, fondo de garantía salarial, formación y aprendizaje.

C. La aplicación de los incentivos se prolonga durante doce meses, si bien, se admite la prórroga -por otros doce meses- siempre que el trabajador continúe compatibilizando el empleo con la formación, o la haya cursado en los seis meses previos a la finalización del período inicial de 12 meses.

⁴ A estos efectos se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable lo establecido en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, debe recordarse que nada impide la realización de horas extraordinarias (proporcionales) tras la modificación operada por la Ley 3/2012.

D. Para la aplicación de estos beneficios, la Ley 11/2013 exige el compromiso empresarial de mantener el nivel de empleo alcanzado con el contrato en cuestión durante, al menos, un periodo equivalente a la duración de dicho contrato con un máximo de doce meses desde su celebración. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los incentivos.

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

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

II. Incentivos a los contratos en prácticas

Como es sabido, la obtención de una titulación no abre de manera inmediata las puertas del mercado laboral, sobre todo cuando se trata de adquirir unas primeras experiencias que te habiliten para un mejor desarrollo de las funciones para las que, académicamente, el trabajador ha sido formado.

Es por ello, que a través de la Ley 11/2013 se pretende la estimulación del contrato en prácticas con objeto de que el empresario lo considere más atractivo y, como consecuencia, los trabajadores se inicien o vayan consolidando una experiencia laboral. En esta ocasión se entremezclan las previsiones del art. 11.1 ET con algunas matizaciones derivadas de la Ley 11/2013.

1. Sujetos

Con carácter general, para que una persona pueda ser contratada en prácticas es menester que su contrato se formalice dentro de los cinco años (hasta de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad) siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. De ese modo, el supuesto-tipo en que se piensa es el de una persona joven, pero la verdad es que la norma no vincula edad y modalidad contractual, sino estudios recientes y aplicación productiva de lo aprendido. Sin embargo, la Ley 11/2013 mezcla ambos elementos (juventud formada y necesidad de experiencia inicial) para ampliar el perfil de las personas contratables; su art. 13.1 que dispone que “podrán celebrarse contratos en prácticas con jóvenes menores de treinta años (menores de treinta y cinco con discapacidad al menos del 33%) y, aunque hayan transcurrido cinco o más años desde la terminación de los correspondientes estudios.

La disociación entre lo reciente de la finalización del período formativo y la obtención de un trabajo adecuado al perfil profesional, podrá criticarse pero es clara consecuencia de la dificultad en el acceso al empleo por parte del colectivo en cuestión. De esta forma, la última ampliación de la fecha de terminación de estudios en 2010, que dispuso el tránsito de cuatro a cinco y de seis a siete en el caso del trabajador discapacitado, vuelve a modificarse en 2013 con objeto de eliminar el marco temporal dentro del cual puede procederse a la contratación en prácticas. Ahora bien, como acaba de señalarse, esta ausencia de marco temporal, en la finalización de los estudios, sólo opera para los contratos en prácticas de los menores de treinta años (treinta y cinco con discapacidad al menos del 33%). A partir de 30 años (35 para discapacitados), se mantiene el

mantiene el plazo de cinco años (siete para discapacitados) desde la terminación de los correspondientes estudios.

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

La celebración de este contrato en prácticas, sin limitación temporal respecto la fecha de finalización de sus estudios, opera con independencia de que sea para acceder al primer empleo. Esto debe matizarse porque en el Real Decreto-ley 4/2013, el art. 13 se titulaba “incentivos a la contratación en prácticas para el primer empleo”. Sin embargo, en el proceso de convalidación, la Ley 11/2013 lo rubrica “incentivos a la contratos en prácticas”. Este cambio se debió a una modificación propuesta por el Grupo Popular basada en la necesidad de “evitar interpretaciones que pretendan limitar los incentivos establecidos en ese artículo a los supuestos en que el trabajador contratado no haya tenido un empleo anterior” 5.

2. Incentivos

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

Con un carácter más específico, el incentivo aumentaría a un 75 por ciento si la contratación en prácticas se produce dentro del contexto del Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas. Es decir, aquellas situaciones en que un estudiante realiza unas prácticas en una empresa y, una vez finalizado el período, el empresario precisa de sus servicios, esta vez, como sujeto contratado en el marco de una relación laboral encuadrada en el contrato en prácticas⁶.

De la reducción de las cuotas quedan al margen otras contingencias por la que el empresario cotiza, a saber, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, Fondo de

⁵ Como reconoce ROJO TORRECILLA, E., http://www.eduardorojotorrecilla.es/2013/07/analisis-del-contenido-laboral-de-la_28.html, se aprecia un desajuste entre el título, que se refería al contrato “para el primer empleo”, y el contenido de la norma, en donde no había ninguna mención expresa a que deba tratarse de tal. En la posible confusión, inseguridad jurídica, que pudiera generarse, los enmendantes optaron por la opción de potenciar la contratación en prácticas con independencia de que se trate del primer, segundo o cualquier otro empleo en el tiempo de vida laboral de un joven menor de treinta años.

⁶ En este sentido, el Real Decreto 1543/2011, tiene como una de sus finalidades la integración del estudiante en el mercado laboral una vez finalizadas las prácticas no laborales. Y, precisamente, por ello, el art. 5 dispone que “las personas jóvenes que hayan participado o participen en el programa de prácticas no laborales podrán ser contratadas a la finalización, o durante el desarrollo de las mismas, 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”.

Garantía Salarial o formación profesional. Igualmente, no estaría prevista ninguna bonificación en las cuotas correspondientes al trabajador⁷.

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

3. Otras consideraciones

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

Igualmente, debe hacer notar que la disposición final 2ª Ley 11/2013, del mismo modo que el Real Decreto-ley 4/2013, suprimen el último párrafo contenido en apartado c) del art. 11.1 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. Por tanto, suprimida esta prohibición, debe entenderse que ahora sí, cabe la posibilidad de formalizar un contrato en prácticas cuando la formación derive de un certificado de profesionalidad obtenido al amparo de un contrato para la formación y el aprendizaje. En definitiva, se arbitra la posibilidad de encadenamiento de contratos formativos, pasando de un contrato para la formación a uno en prácticas. A efectos prácticos, y ampliada la duración máxima del contrato para la formación a tres años (Ley 3/2012), junto a la duración máxima de dos años del contrato en prácticas, nos encontramos con trabajadores que durante cinco años se moverán en una precariedad laboral dentro de una misma o diferente empresa.

Y, en último lugar, debemos recoger el mensaje del apartado 4 del art. 13 Ley 11/2013, que dispone que en lo no previsto en este artículo, sea de aplicación lo dispuesto, en cuanto a los incentivos, en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo establecido en el artículo 2.78.

III Contratos formativos con Empresas de Trabajo Temporal (ETTs)

El legislador esconde entre las disposiciones adicionales y finales las importantes reformas que la Ley incorpora para las ETTs. En primer lugar, debemos indicar que ahora se permitirá la suscripción por parte de estas empresas de contratos para la formación y el aprendizaje a los que antes no tenían acceso. Por otro lado, la empresa usuaria que finalmente contrate los trabajadores que le han sido puestos a su disposición se beneficiará de las bonificaciones y reducciones como si se tratara de su empleadora desde el inicio. Parece que el reducido margen de actuación de las ETTs viene siendo desde la reforma laboral cada vez más amplio y así se ratifica con estas medidas que son decisivas en la labor de intermediación laboral de las Empresas de Trabajo Temporal.

⁷ La incentivación debe entenderse, de acuerdo a lo dispuesto en la Disposición Transitoria 2ª.2 Ley 11/2013, que rige desde el 24 de febrero de 2013, dando igual que se tratara del contrato en prácticas para el primer empleo como para sucesivos empleos.

⁸ Art. 2.7 Ley 43/2006: "En todos los casos mencionados en este artículo, con excepción de los previstos en el apartado 3, cuando el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial, la bonificación resultará de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el 100 por 100 de la cuantía prevista".

1. Levantamiento de la prohibición

Dentro del fomento de la contratación con tintes formativos, destaca la posibilidad arbitrada por el Real Decreto-ley 4/2013, y posterior Ley 4/2013, de que las empresas de trabajo temporal puedan formalizar estos contratos para la formación y el aprendizaje con sus trabajadores para su posterior puesta a disposición en una empresa usuaria⁹. Se trata, además de autorizar esta modalidad contractual, que la esencia de este contrato formativo, es decir, alternancia entre aprendizaje y actividad laboral retribuida, quede garantizada. A tal fin se han introducido diversas modificaciones de normas preexistentes, que pueden consultarse en las Disposiciones Finales tercera, cuarta y quinta Ley 11/2013.

La modificación del art. 6.2 Ley 14/1994 viene a posibilitar la contratación a la que estamos haciendo referencia, concretamente, en su nueva redacción dispone que se podrán celebrar contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato para la formación y el aprendizaje conforme a lo dispuesto en el artículo 11.2 ET.

Se pone fin a la prohibición contenida en el art. 10.2 Ley 14/1994, cuya redacción pasa a permitir a las empresas de trabajo temporal la celebración de 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.

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

Con relación a la duración del contrato de puesta a disposición, la modificación del art. 7.1 Ley 14/1994, señala que el período debe coincidir con los mínimos y máximos previstos en el art. 11.2 ET.

2. Obligaciones de la ETT relacionadas con la formación

Como hemos manifestado anteriormente, la esencia del contrato para la formación y el aprendizaje parte de la posibilidad que tiene el trabajador de alternancia entre formación teórica y formación práctica. Ambas tienen que estar presentes en el desarrollo del contrato y, una vez autorizadas las ETT's a la formalización de esta modalidad contractual, procede aclarar sobre quién recae la obligación formativa teórica dentro de esta relación triangular entre ETT, empresa usuaria y trabajador implicado¹⁰.

⁹ Para ello, ha sido necesaria la modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, el artículo 3 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

¹⁰ Sirva como referencia que esta opción legislativa de aclarar qué corresponde a cada parte, en las complejas relaciones triangulares, ya se había adoptado con anterioridad, por ejemplo, respecto a las obligaciones en prevención de riesgos

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

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

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

a. Que la ETT disponga de instalaciones adecuadas.

b. Que la ETT disponga de personal con formación técnica y didáctica adecuada a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de realización de periodos de formación complementaria en los centros de la red de centros de formación profesional¹¹.

c. Que la ETT disponga de la autorización 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.

3. Obligación de la empresa usuaria

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

laborales, el Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en el ámbito de las empresas de trabajo temporal, distribuye las obligaciones empresariales preventivas entre empresa usuaria y empresa de trabajo temporal.

¹¹ Los Centros son aquellos contemplados en la disposición adicional quinta Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

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

En cualquier caso, se emplea una fórmula un tanto abierta en el establecimiento de este requisito formativo del tutor, puesto que, si bien, la cualificación podrá acreditarse por vía de la titulación, la indefinición de “experiencia profesional adecuada” queda patente y será objeto de interpretaciones diversas en función de las tareas realizadas o del sector en donde se desarrollen.

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

4. Indemnización por finalización del contrato

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

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

5. Incentivos a la conversión en indefinidos

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

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

éstos en trabajadores en indefinidos dentro de la empresa.

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