

COMENTARIOS NORMATIVOS

La transformación de los contratos formativos

Jesús Lahera Forteza

Profesor Titular Der. Trabajo UCM y
Consultor Abdón Pedrajas & Molero

ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

El Tribunal Constitucional avala la constitucionalidad del RD 3/2012 de Reforma Laboral

Sara Olabarría Rodríguez

Abogada Abdón Pedrajas & Molero

NOVEDADES LABORALES

Acerca de la ampliación de las reducciones de jornada por cuidado de hijo de 8 a 12 años

Antonio Pedrajas Quiles

Socio Abdón Pedrajas & Molero

LA TRANSFORMACIÓN DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS

Jesús Lahera Forteza,

Profesor Titular Der. Trabajo UCM y Consultor Abdón Pedrajas & Molero.
jlf@abdonpedrajas.com.

Las seis reformas sucesivas de los contratos formativos en los últimos años (*L 35/2010, RDL 10/2011, RDL 3/2012, Ley 3/2012, L 11/2013 y RDL 16/2013 con la regulación de desarrollo del RD 1529/2012 y la OM 2581/2013*) tienen como resultado final unos transformados contratos de trabajo en prácticas y para la formación del art.11 ET. Sobre la base tradicional de un contrato en prácticas para los titulados y de un contrato de aprendizaje para los que carecen de titulación, casi todas las condiciones de ambas modalidades contractuales han sido cambiadas por estas normas jurídicas sucesivas.

CONTRATO EN PRÁCTICAS

Las reformas del contrato en prácticas se han centrado en la ampliación de la titulación habilitante, la extensión en el tiempo desde su obtención, la flexibilización de la duración, la incorporación de las empresas de trabajo temporal y la articulación de nuevos incentivos. Estos cambios han ampliado las posibilidades de contratar a jóvenes titulados.

a) Los títulos para ser contratado en prácticas superan los tradicionales de universidad

y Formación Profesional (FP), sumándose los másters, y, sobre todo, los certificados de profesionalidad, incluido el obtenido en la misma empresa a través de un contrato para la formación (art.11.1.c ET).

b) En jóvenes menores de 30 años se admite la contratación en prácticas incluso cuando hayan pasado más de 5 años desde la obtención del título (art.11.1 y art.13 ley 11/2013).

c) La duración legal de entre 6 meses y 2 años queda ampliada por situaciones de suspensión contractual que interrumpen su cómputo y, sobre todo, matizada en su duración máxima cuando el contrato tenga por objeto distinta cualificación profesional, abriendo la puerta a un posible encadenamiento de contratos en prácticas (art.11.1.b y c ET).

d) La incorporación en las empresas de trabajo temporal de contratos en prácticas, efectuando las mismas el trabajador en la empresa usuaria, cambia en estos casos el modo de gestión de estos contratos de jóvenes titulados (arts. 6.2, 7.1 y 10.2 LETT).

e) Finalmente, existen incentivos a esta modalidad contractual, destacando la reducción

de cuota social del 75% en las conversiones de prácticas no laborales en contratos en prácticas (art.13 ley 11/2013).

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

Las reformas del contrato *para la formación y aprendizaje* del art.11.2 ET se han centrado en el *cambio del modelo de formación, incorporando la formación dual, el fin de topes máximos de aprendices, la ampliación de la edad, la ampliación y flexibilización de la duración del contrato, la flexibilización de las condiciones laborales y salario, la incorporación de las empresas de trabajo temporal y la articulación de nuevos incentivos*. Todas estas modificaciones han originado un nuevo contrato.

a) El contrato dirigido a no titulados tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida con actividad formativa recibida en el marco del sistema de Formación Profesional para el empleo o el sistema educativo. También se pueden acoger a este contrato los trabajadores que cursen FP en el sistema educativo (art.11.2.a ET y RD 1529/2012).

b) En este marco, se apuesta por la formación dual. Estos contratos generan la obtención de títulos de Formación Profesional, certificados de profesionalidad y certificación académica a través de su desarrollo en la empresa (art.11.2 ET y RD 1529/2012). De igual modo, el estudiante de FP podrá obtener su título a través de este contrato con parte del desarrollo del programa en una empresa (RD 1529/2012). La conexión entre contrato y obtención de título está sujeta a un régimen transitorio que concluirá el 31 de diciembre de 2014, cuando será necesaria esta exigencia en todos estos contratos (DF 6ª Decreto-Ley 16/2013).

c) Esta exigencia se puede articular, con las correspondientes autorizaciones de la Administración Educativa y del servicio público de empleo, en la propia empresa acreditada para impartir estos títulos (OM 2591/2013). Si no, se puede concertar con un centro formativo acreditado (art.11.2.d ET y RD 1529/2012).

d) Ya no existe ningún tope máximo legal de aprendices en una empresa.

e) La edad de contratación se amplía de 16 a 30 años hasta que el desempleo se sitúe por debajo del 15% (art.11.2.a ET y DT 9ª ley 3/2012).



Ya no existe ningún tope máximo legal de aprendices en una empresa)

f) La duración legal del contrato queda ampliada de uno a 3 años (art.11.2.b ET), interrumpible por situaciones de suspensión contractual, y con un tope máximo muy matizado porque el trabajador puede iniciar un nuevo ciclo formativo para obtener distinto título (art.11.2.c ET).

g) El deber de formación teórica se sitúa en un mínimo de 25% el primer año y 15% los dos restantes (art.11.2.f ET), sin que quepa ya concentrar las horas al inicio del contrato.

h) El salario no puede ser inferior al salario mínimo en proporción al trabajo efectivo (art.11.2.g ET).

i) La incorporación en las empresas de trabajo temporal de estos contratos cambia el modo de su gestión, pudiendo estas empresas estar acreditadas para impartir títulos (arts 6.2, 7.1 y 10.2 LETT, OM 2581/2013).



Las fronteras entre formación e inserción de jóvenes en el mercado laboral con bajo coste quedan difuminadas)

j) Los incentivos a estos contratos son muy atractivos a través de dos vías. De un lado, las bonificaciones sociales directas por contratar (art.3 ley 3/2012). De otro lado, las bonificaciones sociales por formación a través del pago de empresas a centros privados de formación acreditados o autorizados o por la propia empresa acreditada conforme a unos costes de formación y topes máximos (OM 2581/2013).

VALORACIÓN DE LAS REFORMAS

Los contratos de trabajo en *prácticas y para la formación* están así sustancialmente transformados y pueden ser muy utilizados por las empresas que cumplan con estas condiciones. Este ciclo reformador merece, en principio, una valoración positiva porque supone una reacción frente al alto desempleo juvenil y una respuesta al grave problema de los jóvenes sin ninguna formación. La apuesta por la formación dual, copiando experiencias europeas, es muy interesante y convierte a las empresas en centros educativos, al igual que los centros educativos se aproximan a la empresa. Cualquier incentivo

económico a la formación de jóvenes en las compañías es una buena inversión pública, siendo loable que no se haya mermado la protección social de estos contratados.

Este juicio positivo no debe ocultar que ahora existen más riesgos de abuso en el encadenamiento de estos contratos formativos y que, cada vez más, quedan difuminadas las fronteras entre formación e inserción de jóvenes en el mercado laboral con bajo coste.

Resulta criticable, en este sentido, la convivencia de estos contratos formativos con otras figuras contractuales como el primer empleo joven o el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa (Ley 11/2013), que apuestan más claramente por la inserción, devaluando la formación. Tiene riesgos también la incorporación de las empresas de trabajo temporal en la gestión de estos contratos, aunque ello también puede ser una oportunidad distinta para activar estas vías formativas.

Finalmente, cabe plantear dudas sobre la implantación efectiva en España de un modelo de formación dual, dado nuestro tejido productivo de microempresa y nuestros sectores dominantes. En cualquier caso, el intento de trasladar aquí estas experiencias europeas es loable y su éxito sería un síntoma, no solo de recuperación económica, sino de cambios profundos en el modelo productivo, en el papel de la formación en el mercado de trabajo y en la presencia de mayores oportunidades para los jóvenes.)

El Tribunal Constitucional avala la constitucionalidad del RD 3/2012 de Reforma Laboral

Sara Olabarría Rodríguez,

Abogada Abdón Pedrajas & Molero.
sor@abdonpedrajas.com.

Resumen: El pasado 13 de febrero de 2014, trascurridos ya dos años desde su aprobación, el Pleno del Tribunal Constitucional avalaba mediante auto, el RD Ley 3/2012 de 12 de febrero de 2012, resolviendo una cuestión de inconstitucionalidad centrada en dos aspectos clave de la reforma del mercado de trabajo.

Supuesto de hecho y antecedentes: Dicho auto trae causa en la cuestión planteada por el Juzgado de lo Social nº 34 de Madrid en torno a la posible inconstitucionalidad del referido decreto; concretamente, planteaba que la reducción del importe de la indemnización por despido y la eliminación de los salarios de trámite en caso de opción por la extinción y no readmisión del trabajador podía vulnerar preceptos constitucionales. En este sentido, la mencionada cuestión se centra en el apartado 2 de la DT 5ª por el cual se establece un criterio de cálculo dual para la indemnización por despido improcedente; y por otro lado, en el artículo 18.Ocho, por el cual se eliminaban los salarios de trámite en caso de opción por la extinción.

Fundamentos jurídicos: El TC, con carácter previo, se ha pronunciado sobre la elección por el Ejecutivo de la fórmula legislativa del Decreto. En este sentido, el Tribunal Constitucional entiende que la Exposición de Motivos del RD 3/2012 es suficientemente clara respecto a la causa de urgencia para el uso de esta opción legislativa: la situación de desempleo y crisis económica en España.

En ese sentido, considera que la medida implantada está plenamente conectada con la situación de urgencia que pretende resolver, sin que se hayan visto afectados Derechos Fundamentales tal como proscriben la Constitución en su artículo 86.1; cumpliéndose por tanto, los requerimientos legales para el uso de esta fórmula legislativa, sin que quepa afirmar que la medida del Ejecutivo haya sido “arbitraria” o “abusiva”.

■ Respecto a la posible inconstitucionalidad de la fórmula de cálculo de la indemnización por despido improcedente en dos tramos, el TC niega que esta distinción traiga causa en una “discriminación de origen clasista” o que la misma “carezca de explicación racional”, tal como se alegaba en la cuestión. Por el contrario, el órgano afirma que no es posible equiparar o comparar los regímenes indemnizatorios del orden civil y del laboral porque ambos responden a realidades distintas; siendo que el decreto no prevé ninguna diferencia para los trabajadores comprendidos en el supuesto de hecho regulado por la norma; y siendo que, por otro lado, la Constitución confiere al legislador la posibilidad de configurar el régimen del despido, lo cual incluye la fijación de indemnizaciones tasadas por Ley.

■ En cuanto a la posibilidad de eliminar los salarios de trámite, el Alto Tribunal recuerda que esta cuestión ya fue resuelta en relación al RD Ley 5/2002, por el cual se reguló el llamado “despido express”, y que queda precisamente eliminado por este Decreto 3/2012. Sobre ello, se centra en la diferente situación que implica la opción por la extinción frente a la readmisión. Esta diferencia que resulta sustancial justifica el diferente trato dado por la reforma, sin que quepa afirmar que esto constituye una diferencia de trato desproporcionada, irrazonable o vulneradora del derecho a la igualdad.

■ Finalmente, destacar que el Auto cuenta con los votos particulares de los magistrados Fernando Valdés Dal-Re, Ignacio Ortega, Adela Asúa y Juan Antonio Xiol, los cuáles ponen en duda la situación de urgencia y necesidad alegada por el Ejecutivo para el uso del decreto; así como el hecho de que no haya sido dictada, con carácter previo, sentencia acerca del recurso de inconstitucionalidad planteado sobre la Ley 3/2012, de 6 de julio.)

Acerca de la ampliación de las reducciones de jornada por cuidado de hijo de 8 a 12 años. Art. 37.5 ET

Antonio Pedrajas Quiles,

Socio Abdón Pedrajas & Molero
apq@abdonpedrajas.com.



Tras el Decreto-Ley 16/2013, el nuevo art.37.5 ET amplía las reducciones de jornada por cuidado de *hijo de 8 a 12 años*. La medida entró en vigor el 22 diciembre de 2013, de tal modo que cualquier trabajador padre o madre con esta reducción puede ampliarla hasta que el hijo que la causa tenga 12 años. Al ser una norma imperativa y un derecho nuevo de conciliación familiar, resulta incuestionable que la empresa debe aceptar estas ampliaciones.

El art.37.5 ET, en la redacción del Decreto-Ley 3/2012 y luego de la Ley 3/2012, delimitó las concreciones horarias de estas reducciones de jornada al módulo diario *-jornada de trabajo diaria-*. Así, todas las reducciones a partir de la entrada en vigor de esta reforma 2012 se someten a esta exigencia de delimitación diaria, des-

cartando otras opciones que venían admitiendo antes los tribunales, tales como la acumulación de la reducción en días completos.

La duda se plantea en supuestos de hecho de reducciones de jornada ejercidas ya antes del Decreto-Ley 3/2012, que entró en vigor el 12 de febrero de 2012. No existe ninguna disposición transitoria que ordene esta cuestión. Ante este vacío, cabe alegar el art. 2.3 Código Civil que establece la regla general de la irretroactividad de las normas jurídicas salvo disposición contraria -que aquí no existe-, en coherencia con la DT 2ª Código Civil que aplica en principio a los contratos el régimen jurídico con el que fueron suscritos.

Por tanto, es razonable argumentar en este marco de transitoriedad, que las reducciones

de jornada por cuidado de hijo del art.37.5 ET ejercidas antes del 12 de febrero de 2012 no se someten a la restricción de la jornada diaria y mantienen las condiciones en que fueron ejercidas. Cuestión distinta es el padre o madre que la solicita tras el 12 de febrero de 2012, ya sujetos a la exclusiva delimitación diaria.

Esta solución puede alcanzar las prórrogas de reducciones de jornada por cuidado de hijo que traen origen antes del 12 de febrero de 2012, dentro de la referencia anterior de hijo de 8 años, que no fue alterada en 2012.

El problema se plantea ahora, tras el Decreto-Ley 16/2013, que amplía el cuidado de hijo de 8 a 12 años en el nuevo art.37.5 ET. Es incuestionable que los trabajadores padres o madres que venían ejerciendo esta reducción antes del 22 de diciembre de 2013 pueden ampliarla hasta que su hijo tenga 12 años. La duda que se plantea entonces es si resulta aplicable o no la restricción a la jornada diaria.

A nuestro juicio, en estos supuestos, cuando se solicite la ampliación de la reducción cumplidos el hijo los 8 años hasta los 12 años que prevé el nuevo régimen jurídico, se aplica la exigencia de *jornada diaria* del art.37.5 ET.

Hasta los 8 años se mantiene la jornada no diaria, pero de 8 a 12 años se aplica la diaria)

Este derecho -8 a 12 años- nace el 22 de diciembre de 2013, estando ya vigente la exigencia de jornada diaria, de tal modo que no cabe equipararlo a una prórroga de la situación anterior, sino al ejercicio de un nuevo derecho con las condiciones legales aplicables en el momento de su nacimiento.

Ya no es un supuesto de irretroactividad del Decreto-Ley 3/2012 o de la Ley 3/2012, sino una aplicación, hacia futuro, del Decreto-Ley 16/2013. Hasta los 8 años se mantiene la jornada no diaria, pero de 8 a 12 años se aplica la diaria. No puede aplicarse la regla general de la irretroactividad a un derecho que no existía en el momento de entrar en vigor la norma no retroactiva. Aquí el derecho es nuevo, en virtud del Decreto-Ley 16/2013, desde el 22 de diciembre de 2013, con las exigencias vigentes en el momento de su nacimiento, la exclusiva jornada diaria.)

BREVES

* **AYUDAS.** Real Decreto 3/2014, de 10 de enero, por el que se establecen las normas especiales para la concesión de ayudas previas a la jubilación ordinaria en el sistema de la Seguridad Social, a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas. *BOE 29 de enero 2014*)

* **SEGURIDAD SOCIAL.** Resolución de 23 de enero de 2014, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se autoriza la ampliación del plazo de ingreso de la cotización correspondiente a los nuevos

conceptos e importes computables en la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social. *BOE 31 de enero 2014*)

* **SEGURIDAD SOCIAL.** Orden ESS/106/2014, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014. *BOE 1 de febrero 2014*)

Información elaborada por:

Abdón Pedrajas & Molero
ABOGADOS & ASESORES TRIBUTARIOS

www.abdonpedrajas.com