

Contratación laboral y empleo en España: situación actual y propuestas de futuro*

Ana Isabel Pérez Campos**

RESUMEN: La crisis económica ha puesto de manifiesto que una parte importante de los obstáculos al crecimiento de la economía española son debidos a un comportamiento poco eficiente del mercado de trabajo que revela, como problemas más destacados, los de excesiva rigidez en la regulación del mercado de trabajo; segmentación muy acusada en las condiciones de trabajo entre contratados indefinidos y temporales y, especialmente, la existencia de graves dificultades de empleabilidad para los trabajadores.

El presente estudio aborda el alcance de las reformas que en materia de contratación laboral ha introducido el legislador, así como su eficacia y aplicación.

Palabras clave: Contratos de trabajo, empleo, crisis económica.

ABSTRACT: The economic crisis has shown that an important part of the obstacles to the growth of the Spanish economy are due to inefficient behavior of the labor market, revealing as problems highlights the excessive rigidity in the regulation of the labor market; most marked in working conditions between permanent and temporary staff and especially the existence of serious difficulties of employability for workers segmentation.

The present study addresses the scope of the reforms in the field of employment entered the legislature as well as its effectiveness and application.

Keywords: Labor contracts, employment, economic crisis.

SUMARIO: Introducción 2.-Novedades contractuales 2.1. Contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores 2.2. Contrato de trabajo a distancia 2.3. Contrato a tiempo parcial 2.3.1 Alcance de la Reforma 2.3.2 Trabajo a tiempo parcial y fomento *del empleo* 3.- Aplicación y efectos de la Reforma 3.1. Contrato de apoyo a emprendedores: ¿un fracaso? 3.2. Contrato de trabajo a distancia: ¿avanzando hacia el futuro? 3.3. Contratación a tiempo parcial ¿la eficiencia de la jornada inestable? Conclusiones. Bibliografía.

Introducción

* Artículo recibido el 14 de enero de 2015 y aceptado para su publicación el 4 de marzo de 2015.

** Prof. Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad Rey Juan Carlos. Madrid. España.

En España, las últimas reformas en materia de contratación laboral han estado presididas por la finalidad declarada de fomentar el empleo y, al mismo tiempo, reducir la dualidad y/o segmentación del mercado de trabajo, ante la alta tasa de temporalidad existente en nuestro país. La reforma laboral de 2012 (aprobada por la Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral) al igual que sus precedentes, ha tenido como objetivo prioritario, el intentar cambiar la tendencia empresarial hacia la temporalidad, e incentivar el uso de la contratación indefinida.

La dualidad laboral entre trabajadores fijos y temporales, con una alta tasa de temporalidad, podría decirse que es una característica esencial del mercado de trabajo español, desde que se apostó por esta vía de contratación para crear empleo. La persistente dualidad laboral muestra la escasa contratación laboral indefinida, a pesar de los múltiples esfuerzos realizados por las reformas laborales para incentivar estos contratos de trabajo¹.

En definitiva, una vez más, este cambio normativo pretende sentar las bases para una mayor contratación indefinida y un empleo más estable. Sin embargo, el contenido laboral de los diferentes cuerpos normativos, confirma el carácter inacabado de la reforma de 2012 y la utilización de la normativa laboral al servicio de la reactivación económica y del desarrollo de las empresas².

2.- Novedades en materia de contratación

2.1. Contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores

La novedad más significativa de la reforma de 2012 es la regulación del contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, con el que se pretende sustituir el trabajo precario por trabajo estable y favorecer la creación de empleo y, a su vez, potenciar la iniciativa empresarial (art. 4.1 Ley 3/2012).

El nuevo contrato de "apoyo a los emprendedores" (en adelante CAE) está dirigido, en exclusiva, a PYMES con una plantilla de menos de 50 empleados, que pueden concertarlo únicamente mientras la tasa de desempleo en nuestro país no baje del 15%- en la actualidad existe una tasa del desempleo del 26%-. En principio, el régimen de este novedoso tipo contractual es el que resulta aplicable con carácter ordinario a los contratos indefinidos, tanto a jornada parcial como completa³; sin embargo, como se expone a continuación, ostenta ciertas particularidades jurídicas que, en general, tienden a hacerlo más atractivo para las empresas⁴.

La primera y principal especialidad es la que establece el apartado 3 del art. 4

¹ La tasa de temporalidad es persistentemente alta y no parece responder elásticamente a los relevantes cambios legislativos" GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., *La contratación laboral temporal: balances y perspectivas*". En AA: *VV La temporalidad laboral como problema jurídico: diagnósticos y soluciones*, Coord. F.J Gómez Abelleira, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014.

² RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., CASAS BAAMONDE, M.E, "El uso del decreto ley como instrumento de las reformas laborales. La garantía juvenil y la tarifa plana para el fomento del empleo y la contratación", *Relaciones Laborales*, núm. 4, 2014, (LA LEY 1250/2014).

³ El art. 2 *Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores ha introducido la jornada a tiempo parcial en esta figura contractual.*

⁴ 36 Disposición Transitoria Novena de la Ley 3/2012, introducida durante la tramitación parlamentaria.

de la Ley 3/2012, el cual indica que "la duración del periodo de prueba será de un año en todo caso". Ha surgido la duda de si este periodo de prueba de un año es una cláusula meramente potestativa o una cualidad inherente a estos contratos, ineludible para las partes⁵. Se trata de una cuestión muy controvertida que ha generado un gran polémica, llegando incluso a calificarla de inconstitucional⁶, al entender que limita el derecho al trabajo reconocido en el art. 35 del texto constitucional, entendido como derecho a no ser despedidos sin justa causa⁷.

El objetivo del periodo de prueba es que el empresario pueda constatar la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto, siendo doce meses un periodo muy dilatado para estar a prueba, desvirtuándose la razón de ser de esta figura⁸.

En lo que no hay duda es que en la mayoría de los casos, el empleador va a poder beneficiarse de una fase contractual relativamente prolongada durante la cual está facultado para desistir libremente de la relación laboral, sin necesidad de respetar un preaviso, ni de pagar una indemnización. A pesar de que no se pueden negarse las dudas constitucionales que plantea el precepto, habrá que esperar hasta que el Tribunal Constitucional se pronuncie al respecto⁹.

La segunda particularidad que presenta esta nueva figura contractual es la posibilidad de que el trabajador que hubiera percibido durante tres meses una prestación contributiva de desempleo, compatibilice su salario con el 25% de la prestación que tuviera pendiente de cobro por dicha contingencia. Algunos autores han advertido que esta excepción del principio de incompatibilidad del paro con el trabajo a tiempo completo entraña un peligro para el trabajador, pues puede ser utilizada para compensar un descenso salarial¹⁰. No obstante,

⁵ Esta postura ha sido aceptada por un sector minoritario de la doctrina; así, MIRANDA BOTO, J. M.: "La configuración definitiva del contrato por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores", *Actualidad Laboral*, T. II, 2012, pág. 1943.

⁶ Un estudio exhaustivo sobre su constitucionalidad, véase, en LARRAZABAL ASTIGARRAGA, E., "¿Es constitucional el periodo de prueba establecido en el contrato de trabajo de apoyo a emprendedores?", *RDS*, núm. 65, 2014, págs. 167 y ss.

⁷ MIRANDA BOTO, J. M.: "La configuración definitiva del contrato por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores", *AL*, 2012, T. II, págs. 1944 y 1945. PÉREZ REY, J.: "El contrato de apoyo a los emprendedores: una nueva vuelta de tuerca a la precariedad como fórmula de fomento del empleo", cit., págs. 59 y ss. BAZ RODRIGUEZ, J.: «El contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores. Análisis crítico de una apuesta por la "flexi-inseguridad"», cit. págs. 103 y ss. En contra de esta opinión, niega la inconstitucionalidad por este motivo: RAMOS MORAGUES, F.: El contrato de apoyo a emprendedores como medida de fomento del empleo, cit. pág. 212.

⁸ La finalidad del periodo de prueba es, según la jurisprudencia, permitir que la empresa compruebe la aptitud profesional y la adaptación al puesto del trabajador contratado. Cfr. STS de 12 de diciembre de 2008. A propósito de la duración establecida en un Convenio Colectivo, la STS de 12 de noviembre de 2007 indicó que un periodo de prueba de dos años resultaba abusivo, mientras que la STSJ Comunidad Valenciana de 8 de julio de 2009 llegó a una conclusión similar, sobre un periodo de prueba de un año amparado por norma convencional.

⁹ MORENO GENÉ, J.L., La (in)constitucionalidad del período de prueba del contrato de apoyo a los emprendedores, en XXIV Jornadas catalanas de Derecho Social "La flexibilitat interna i els acomodiaments collectius, en el sector públic i privat", febrero de 2013.

¹⁰ Entre otros, MIRANDA BOTO, J. M.: "La configuración definitiva del contrato por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores"... cit. pág. 1942. ALVEREZ JIMENO, R., "El contrato

conviene matizar que las empresas que utilizan el CAE no dejan de estar sometidas a la Ley, ni a los convenios colectivos, por lo que habrán de respetar siempre los salarios profesionales acordados colectivamente y, en su caso, el SMI. En consecuencia, debe concluirse que esta especialidad no responde tanto a hacer atractivo el CAE para el empresario, como a incentivar su aceptación por el empleado.

Por último, hay que señalar que a esta novedosa modalidad contractual se ligan una serie de bonificaciones e incentivos fiscales que van dirigidos a la contratación de ciertos colectivos, como los jóvenes o los desempleados mayores de 45 años¹¹. Por consiguiente, a pesar de que el CAE está abierto a todo tipo de trabajadores, el legislador ha querido dirigirlo preferentemente a personas con especiales dificultades para obtener un empleo estable, en un intento por racionalizar los incentivos a la contratación¹². A pesar de tratarse de una medida muy positiva, hubiese sido preferible que incidiera más específicamente en el colectivo de los jóvenes trabajadores, por las especiales dificultades de integración en el mercado laboral que actualmente tiene este colectivo.

2.2. Contrato de trabajo a distancia

Otro de los cambios legislativos es el que refiere a la regulación del trabajo a distancia. Se trata de una nueva figura contractual que pretende afianzar el uso de las nuevas tecnologías como instrumento que permita compatibilizar el empleo y la conciliación de la vida familiar y laboral (art. 13 ET). En España, la única figura que permitía el trabajo fuera de la empresa era el denominado contrato de trabajo a domicilio. La reforma mantiene básicamente esta figura y la adapta a los nuevos tiempos denominándola "trabajo a distancia" para incluir el teletrabajo¹³.

Aunque la intención del legislador es dar cabida al teletrabajo, hay que tener en cuenta que todo teletrabajo es trabajo a distancia, pero no todo trabajo a distancia es teletrabajo (este último exige trabajo a distancia, pero también utilización de la tecnología de la información y la comunicación)¹⁴. De forma

único de trabajo. propuestas y respuestas", *Aranzadi Social*, 5/2013.

¹¹ Véase un estudio exhaustivo en MIRANDA BOTO, J. M.: «La configuración definitiva del contrato por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores», cit. pág. 1944. ROQUETA BUJ, R., "Modalidades de contratación: el contrato indefinido de apoyo para emprendedores", cit., (LA LEY 18649/2012).

¹² PÉREZ REY, J.: «El contrato de apoyo a los emprendedores: una nueva vuelta de tuerca a la precariedad como fórmula de fomento del empleo», cit. pág. 53.

¹³ La nueva regulación del trabajo a distancia que lleva a cabo la reforma laboral viene pues facilitada por la regulación comunitaria del teletrabajo a través del mencionado Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002.

¹⁴ La diferencia radica, pues, en que el teletrabajo puede prestarse en lugar no elegido por el trabajador y distinto de su domicilio y porque además puede haber formas de teletrabajo en las que exista una vigilancia empresarial (algunas manifestaciones de trabajo "on line"), pero ello no es equiparable al control del trabajo industrial a domicilio. PURCALLA BONILLA, M.A., Y PRECIADO DOMÈNECH, C.H., "Trabajo a distancia vs. teletrabajo: estado de la cuestión a propósito de la reforma laboral de 2012", *Actualidad laboral*, núm. 2, 2013, (LA LEY 286/2013). En general sobre el teletrabajo véase, THIBAUT ARANDA, J., *El teletrabajo*, CES, Madrid, 2000.

que la nueva regulación del trabajo a distancia pretende dar cabida a los supuestos tradicionales o más actuales de trabajo a domicilio junto con los supuestos de teletrabajo.

Dos cuestiones principales destacan en la regulación de esta nueva figura contractual:

Por un lado, el trabajo a distancia requiere que la prestación laboral se realice “de manera preponderante” en el domicilio del trabajador o en otro lugar distinto al centro de trabajo de la empresa.

Es un rasgo común a esta modalidad de prestación de servicios, que la realización de la prestación no se lleva a cabo en el lugar convencional dispuesto por el empresario, el centro de trabajo. Se realiza en lugares de trabajo distintos al convencional (domicilio, telecentro, itinerante...), de forma que se produce una deslocalización de la actividad respecto del centro de imputación de los resultados (el centro de trabajo). Pero, a diferencia de la anterior regulación del contrato a domicilio, la realización de la prestación en un lugar distinto al centro de trabajo no tiene que ser una opción única. Cabe la posibilidad de compatibilizar parte del trabajo a distancia con la realización de parte de la prestación de servicios en el centro de trabajo.

La segunda cuestión que destaca en el concepto de trabajo a distancia recogido ahora en el nuevo contrato de trabajo a distancia es que desaparece la referencia a la “ausencia de vigilancia del empresario”. Con esta modificación se da entrada de lleno al teletrabajo, ya que dicha vigilancia del empresario se produce de forma constante, aunque el trabajo se realice fuera del centro de trabajo, precisamente, por la utilización de medios electrónicos por parte del trabajador. No obstante, una de las características básicas del teletrabajo es la flexibilidad organizativa y la descentralización operativa, que son resultado de las innovaciones tecnológicas típicas del teletrabajo¹⁵. Supone un nuevo modelo de organización del trabajo basado en la autonomía y la autorregulación, en relación a la cantidad y distribución del tiempo de trabajo y de las tareas a desarrollar y, como consecuencia, una nueva forma de organización de la empresa basada en la flexibilidad de los recursos humanos y tecnológicos.

El trabajador a distancia tiene, en la línea de lo orientado por el acuerdo marco europeo de teletrabajo¹⁶, los mismos derechos laborales salvo los inherentes a la presencia en el puesto de trabajo, con un mínimo de la retribución total de su grupo profesional (art. 13.3 ET). Se reconoce el derecho de estos trabajadores a ser informados de vacantes en la empresa (art. 13.3 ET) y se subraya su derecho a la salud laboral y a la representación colectiva (arts.13.4 y 5 ET).

¹⁵ En palabras de la SAN núm. 42/2004, de 31 de mayo (LA LEY 127840/2004), las características del teletrabajo, en contraposición al trabajo a domicilio, son las siguientes: «1.- El operario realiza un trabajo fuera de la empresa, normalmente en su domicilio particular. 2.- Esto conlleva la modificación de la estructura organizativa tradicional del trabajo y de la empresa, tanto en los aspectos físicos como materiales. 3.- La utilización de nuevos instrumentos de trabajo cuales pueden ser videoterminales, videoconferencia, telefax, etc. 4.- Una red de telecomunicación que permita el contacto entre la sede de la empresa y el domicilio del trabajador

¹⁶ Acuerdo Marco europeo sobre teletrabajo de 16 de julio de 2002.

2.3. Contrato a tiempo parcial

2.3.1 Alcance de la reforma

El legislador laboral también ha introducido cambios en la regulación contractual del trabajo a tiempo parcial¹⁷. Ha sido la principal apuesta de las políticas de empleo, por su incidencia en el reparto y la redistribución del empleo, pero también porque permite satisfacer necesidades de flexibilidad laboral y objetivos de política social, facilitando el compatibilizar pensión y salario¹⁸.

Uno de los cambios más relevantes introducidos por la citada norma es la recuperación de la prohibición de realización de horas extraordinarias en esta modalidad contractual y junto a ella también resulta novedosa la aparición de un nuevo tipo de horas complementarias, las denominadas "de aceptación voluntaria" por parte del trabajador. Realmente, si se reflexiona sobre esta nueva versión de horas complementarias, no dejan de ser horas extraordinarias con otra denominación pese a haberlas insertado dentro del régimen jurídico de las horas complementarias.

En realidad pocas cosas más se pueden decir de las horas complementarias de aceptación voluntaria, pues la propia denominación es lo suficientemente explícita; de hecho, la doctrina científica no ha dudado en resaltar el escaso rigor utilizado por el legislador en el uso de esta terminología por cuanto todas los son, medie o no pacto escrito previo. Incluso se destaca también la confusión y falta de precisión también se aprecia en el resto de aspectos de su regulación, de muy deficiente formulación e, incluso, de difícil comprensión¹⁹.

Con independencia de su naturaleza y su polémica nomenclatura, la realización de tales horas debe limitarse cuantitativamente. A este respecto, el legislador precisa que no podrá superar el 15 por 100, ampliables al 30 por 100 por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato. Importante es también la delimitación de ambas modalidades de horas complementarias, ya que expresamente señala que las horas complementarias de aceptación voluntaria no se computarán a efectos de los porcentajes de horas

¹⁷ En el año 2013 ya se habían introducido dos importantes reformas en materia laboral y de Seguridad Social a través de la L 11/2013, de 26 de julio (LA LEY 12432/2013), de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo (que recoge con escasos cambios el contenido del RDL 4/2013, de 22 de febrero (LA LEY 2190/2013), del mismo título), y el RDL 11/2013, de 2 de agosto (LA LEY 12957/2013), para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social. Ambas medidas legislativas, aunque se enlazan con la reforma de 2012, han acentuado su objetivo económico y de fomento de la iniciativa y de las finanzas empresariales. El tiempo ha demostrado que esas reformas no eran definitivas ni completas, también porque su puesta en práctica ha generado problemas que han tratado de corregirse posteriormente. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., VALDÉS DAL-RÉ, F., Y CASAS BAAMONDE, M.E., "Contratación a tiempo parcial y flexibilidad del tiempo de trabajo en la nueva reforma laboral (RDL 16/2013, de 20 de diciembre)", *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2014, (LA LEY 151/2014).

¹⁸ LÓPEZ GANDÍA, J., "Los contratos formativos y a tiempo parcial tras la reforma de 2012", *Revista de Derecho Social*, núm. 57, 2012, págs. 86 y ss.

¹⁹ MIÑARRO YANINI, M., "El contrato a tiempo parcial tras sus últimas reformas: la flexibilidad rayana en la distorsión de su esencia", *Relaciones Laborales*, núm. 3, 2014 (LA LEY 936/2014).

complementarias pactadas. Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuyen como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones [art. 12.5.j) ET]. Como consecuencia de lo anterior, podría llegar a darse el caso de que existieran horas complementarias pactadas (máximo del 60 por 100 de las ordinarias por convenio colectivo) y de aceptación voluntaria (máximo del 30 por 100 de las ordinarias por convenio colectivo). En total podrían llegarse a realizar entre ambas variantes de horas complementarias, hasta un 90 por 100 de las horas ordinarias, lo que supone un porcentaje excesivo si la jornada fuera superior al 10 por 100 de la jornada de trabajo a tiempo completo comparable, como señala el art. 12.1 ET, pues excedería incluso el de un trabajo a jornada completa²⁰.

En fin, la diferencia de régimen sustantivo entre horas complementarias y extraordinarias en lo que refiere a su limitación numérica y a su retribución se sitúa en la causa de esta modificación legislativa, que abarata así los costes laborales y que permite una mayor flexibilidad en el alargamiento y utilización de esa ampliación del tiempo de trabajo mediante su acomodación continua a las necesidades empresariales.

No es necesario que el contrato de trabajo a tiempo parcial sea de duración indefinida para que éste pueda incorporar, al tiempo de su celebración o con posterioridad a ésta, un pacto de horas complementarias. El Estatuto de los Trabajadores reformado se limita a exigir que la jornada de trabajo a tiempo parcial no sea inferior a 10 horas semanales en cómputo anual para permitir la pactación de horas complementarias [art. 12.5.b) ET].

En consecuencia, sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual el empresario puede, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias, y éste aceptarlas.

2.3.2 Trabajo a tiempo parcial y fomento del empleo: breve referencia

En desarrollo de la estrategia de Emprendimiento y Empleo-Joven 2013-2016, la Ley 11/2013 ha establecido nuevos estímulos a la contratación indefinida de jóvenes menores de 30 años de edad, o de parados mayores de 45 años de larga duración contratados por jóvenes emprendedores.

En una primera valoración, la idea de vincular la contratación con jornada parcial y la formación merece un juicio positivo, pues combina dos piezas que se fundamentan y justifican recíprocamente, resultando de este binomio un equilibrio de derechos que reporta beneficios para ambas partes de la relación laboral. No obstante, lo anterior, conviene precisar que, el requisito formativo se formula en términos tan laxos y es tan mínimo que no podría considerarse como un elemento definitorio de entidad suficiente para adjetivar y justificar esta modalidad incentivada

²⁰ LOUSADA AROCHENA, J.F., "El trabajo a tiempo parcial en el Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre". *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 162, 2014, pág.134.

En la línea de fomento de la contratación estable, se elimina la exigencia de que el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores se celebre a jornada completa, permitiendo su celebración a tiempo parcial -su formalización escrita se libera también de la "carga" de oficializarse en un determinado modelo- y el disfrute de los incentivos fiscales y de las bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social correspondientes en modo proporcional a la jornada pactada en el contrato.

También ha de resaltarse la configuración del denominado contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, nueva modalidad contractual para jóvenes desempleados menores de treinta años que puede celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada (conforme a la regulación del ET), introducida y bonificada por el RDL 4/2013 hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por 100, que no tengan formación ni experiencia laboral, o que esta sea inferior a tres meses.

Por otra parte, debiera resultar esencial en esta figura contractual la actividad formativa que, como regla general, debe desarrollarse durante la vigencia del contrato (en régimen de compatibilidad con el trabajo), aunque se admite, como alternativa, que el trabajador hubiera cursado actividad de ese tipo en los seis meses previos a la celebración del contrato, siempre que se justifique. Sin embargo, el legislador matiza, a nuestro juicio en exceso, su exigencia al establecer que la formación no necesariamente ha de estar vinculada al puesto de trabajo objeto de contrato, y puede consistir en "formación acreditable oficial o promovida por los servicios públicos de empleo", o en "formación de idiomas o tecnologías de la información y la comunicación de una duración mínima de 90 horas en cómputo anual". En consecuencia, el objetivo principal perseguido con la reforma de potenciar la formación del trabajador queda deslucido, desnaturalizando su esencia²¹.

3.- Aplicación y Efectos de la Reforma

A pesar de las últimas reformas, la elevada tasa de temporalidad en la contratación, continúa siendo una de las principales preocupaciones. Si bien es cierto que la pérdida de empleo temporal al comienzo de la crisis fue acusada, la temporalidad laboral se mantiene en un elevado porcentaje, siendo aún la más alta a escala comunitaria²², con la única excepción de Polonia, y con una diferencia que casi duplica las medias europeas²³.

3.1.- Contrato de apoyo a emprendedores: ¿un fracaso?

²¹ MIÑARRO YANINI, M., "El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa para el fomento del empleo juvenil: la formación como excusa de la precarización incentivada del trabajo", en XXXII Jornadas universitarias andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, (Coord. J.L Monereo Pérez). Consejo andaluz de relaciones laborales, 2014, pág. 195.

²² Los últimos datos estadísticos de Enero- junio de 2014, se registraron un total de 7840 contratos, de los cuales 638 fueron indefinidos y 7182, temporales. Fuente. Resumen Estadísticas del Ministerio de Empleo y la Seguridad Social.

²³ UGT "Dos años de reforma laboral: evolución del empleo, la contratación, los despidos y la negociación colectiva". Secretaría de acción sindical- coordinación área externa. Gabinete técnico federal. Febrero 2014.

El contrato indefinido de apoyo al emprendedor es, sin duda, una de las grandes apuestas de la reforma laboral de 2012. A pesar de ello, puede afirmarse que su utilización, tras los primeros dos años desde su entrada en vigor, ha sido ciertamente escasa. De hecho, esta forma de contratación solo supone, según los últimos datos estadísticos a los que se ha tenido acceso, alrededor del 7% de todos los nuevos contratos fijos que se firman cada mes y representa solo el 44% de este tipo de contratos se ha acogido ya a bonificaciones²⁴.

Para determinar la plena eficacia de esta nueva figura contractual habría que analizar el seguimiento del mantenimiento en el empleo de las personas contratadas con el Contrato de Apoyo a Emprendedores (CAE). La tasa de supervivencia es muy cercana a la del resto de contrataciones indefinidas: los contratos no se extinguen sistemáticamente superado el año de duración.

No obstante lo anterior, en lo que refiere a evolución del número de contrataciones se observa una cierta evolución constante que se ve reflejada en el número de contrataciones de los últimos seis meses, con una media mensual de 8000 nuevos contratos²⁵. Gran parte de los contratos se han firmado en sectores en los que la temporalidad es especialmente elevada como es el comercio, hostelería y construcción²⁶. A pesar de estos datos, la acusada incidencia de esta modalidad de contratación indefinida en sectores con elevada temporalidad debiera valorarse de forma positiva, puesto que de no haberse introducido esta nueva modalidad de contratación indefinida, muchos de los contratos se habrían formalizado en modalidades de contratación temporal.

Subsisten apreciables diferencias en el uso de este contrato por CCAA. Hay una mayor penetración del contrato en Aragón y, de forma destacada, Canarias, mientras que tiene una reducida incidencia en Andalucía y, menos notablemente, en Madrid. El distinto nivel de uso entre CCAA puede apuntar a diferencias en la difusión que se está produciendo en cada una de ellas sobre las ventajas del contrato, lo que puede estar relacionado con el ejercicio de las políticas de información y orientación en cada Comunidad.

Entre las razones que podrían argumentarse para justificar su poca utilización destacaría:

- El compromiso de mantener al trabajador al menos tres años, quizá muy elevado desde la perspectiva empresarial; compromiso que no se rompe si el despido es por causas objetivas y es procedente, ni si se extingue la relación durante el periodo de prueba que dura un año.
- La preferencia, como rol cultural, por los contratos de duración determinada. Por más que un contrato indefinido sea más barato que uno de duración determinada (en términos generales paga un poco menos de Seguridad Social; este tipo en concreto está muy bonificado y con otras ayudas fiscales) para puestos fijos se tiende a contratar de forma temporal.

²⁴https://www.sepe.es/contenido/estadisticas/datos_estadisticos/contratos/datos/emprendedores.html

²⁵https://www.sepe.es/contenido/estadisticas/datos_estadisticos/contratos/datos/emprendedores.html

²⁶ Véase cuadro estadísticos SEPE citado.

- El desconocimiento por parte de muchos empresarios de esta nueva figura contractual.

3.2. Contrato de trabajo a distancia: ¿avanzando hacia el futuro?

La regulación de esta figura se adecua al objetivo general de fomento del empleo, por tratarse de una modalidad contractual que se acomoda a los nuevos métodos organizativos de la empresa y, mucho más, a la flexibilidad demandada a nivel nacional e internacional, como característica básica de las relaciones laborales.

A pesar de que no existen datos estadísticos sobre la aplicación y número de contratos formalizados tras la reforma, lo que resulta indudable es la proliferación del teletrabajo como una modalidad de contrato de trabajo a distancia, donde por motivos personales y familiares se demuestra un avance hacia la instauración definitiva del teletrabajo como una opción mayoritaria de los trabajadores españoles.

Sin embargo, la realidad es que sólo un 26% de los españoles realiza trabajos desde casa, mientras en Europa la media es de un 35%. Más específicamente, el INE (Instituto Nacional de Estadísticas) ya en el año 2009, constató que más de un 51.3% de los hogares en España disponen de equipos y conexión de banda ancha a Internet, que el número de internautas creció un 6,0% acercándose a los 21 millones de personas y que el 15,7% de la población utiliza el comercio electrónico²⁷. Todos estos datos nos indican que en España estamos preparados para estar conectados desde casa y por tanto hacer teletrabajo.

Entonces, ¿por qué España no adopta en mayor medida la práctica del teletrabajo? Por una parte, quizá obedezca a motivos carácter cultural, una mala entendida necesidad de control presencial, a lo que podría sumarse el hecho de que el tamaño medio de la empresa española es comparativamente reducido e implica un retraso en la implantación de las nuevas tecnologías que facilitan el teletrabajo²⁸.

No obstante lo anterior, resulta evidente que se trata de una nueva forma de trabajo útil o práctica que facilita la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y, por ende, la productividad.

3.3. Contratación a tiempo parcial: ¿la eficiencia de la jornada inestable?

La amplia variedad de modalidades de trabajo a tiempo parcial que existen actualmente en nuestro ordenamiento jurídico, obedece en gran parte a la satisfacción del interés empresarial por dotar de mayores dosis de flexibilidad a las relaciones laborales existentes en la empresa. Pese a ello, la utilización de este contrato en nuestro país sigue siendo muy escasa²⁹, estando a nivel cuantitativo muy alejados de otros países de nuestro entorno europeo, y también en cuanto a la aceptación social de esta figura, fundamentalmente por

²⁷ Datos estadísticos pueden consultarse en la página web del INE.

²⁸ THIBAUT ARANDA, J., *El teletrabajo*, CES, Madrid, 2000.

²⁹ En 2013, menos del 14% de trabajadores tenían un trabajo a tiempo parcial). Véase cuadro estadístico SEPE ya citado.

la precariedad y la inseguridad que en la actualidad rodea a este instrumento como una herramienta fundamental en materia de política de empleo.

No obstante lo anterior, desde la reforma laboral se ha producido un considerable incremento de las contrataciones a tiempo parcial³⁰, incremento que debe ser valorado de forma muy positiva. Por un lado, la incidencia de este tipo de contratación es todavía reducida en España, a pesar de su importancia para la conciliación y la transición entre periodos formativos y el empleo, así como para simultanear empleo y formación, una práctica todavía limitada en nuestro país. Por otro lado, es posible que el empleo a tiempo parcial constituya un paso previo a la contratación a tiempo completo cuando se inicie la recuperación económica.

Además, un alto grado de flexibilidad en la contratación indefinida a tiempo parcial es una fuente de variación para la organización del trabajo y, como tal, constituye una alternativa a la contratación temporal, por lo que su desarrollo contribuye a la lucha contra la dualidad. En este sentido, en términos de empleabilidad debiera ser más beneficioso encontrar un empleo a tiempo parcial que el desempleo, aunque el trabajador aspire a trabajar a tiempo completo. Es necesario recordar en este sentido el fuerte deterioro de la empleabilidad conforme transcurre tiempo en desempleo: la probabilidad de encontrar un nuevo empleo es mucho menor.

-No obstante lo anterior, en relación con los cambios normativos más recientes sobre esta figura contractual cabe señalar:

- Confusión y falta de precisión en su nomenclatura toda vez que la nueva categoría de horas complementarias que denomina "de aceptación voluntaria" con muy poco rigor, por cuanto todas las son, medie o no pacto escrito previo.

- La acumulación de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial no sólo ha de observarse desde una perspectiva cuantitativa, sino también cualitativa. Así, además de suponer la posible extensión de la jornada, implica la concesión de una importantísima dosis de flexibilidad en la determinación del tiempo de trabajo del trabajador –con incidencia horaria directa– en interés del empresario, con la consiguiente exigencia de disponibilidad de aquél respecto de éste.

- La posibilidad de ampliar la jornada de los trabajadores a tiempo parcial contraviene el reparto del tiempo de trabajo, que debiera ser prioritario en un contexto de elevadas tasas de desempleo como las que se registran actualmente en nuestro país.

- Con todo, se considera que, aun siendo el objetivo de la eliminación de las horas extraordinarias y la simultánea introducción de esta nueva categoría de horas complementarias el abaratar el coste para el empresario del alargamiento de jornada, también produce un efecto favorable para el trabajador. Ello se debe a que la única forma de retribución de estas horas es su abono en metálico, mientras que respecto de las extraordinarias, junto con su pago dinerario se permite alternativamente su compensación con descanso en los cuatro meses siguientes a su realización, lo que puede añadir mayor

³⁰ Servicio de Empleo Público Estatal, en el primer semestre de 2013 la contratación indefinida a tiempo parcial, excluyendo del cómputo a los contratos de trabajadores del hogar.

inestabilidad de jornada -con efecto directo sobre el horario de trabajo-, sin suponer un incremento del salario habitual, que tan necesario resulta en los contratos a tiempo parcial, dado el salario reducido que en una valoración global perciben los trabajadores.

En definitiva, estos cambios incentivan el trabajo por horas pero dejan sin solución los problemas estructurales del sistema contractual laboral, de tal forma que es previsible que aumente el empleo a tiempo parcial sin que disminuya de manera significativa la contratación temporal.

Conclusiones

El propósito de la reforma laboral de garantizar un marco laboral justo, seguro y flexible no se ha conseguido, pese a los esfuerzos reformadores; quizá ello obedezca a que las reformas laborales en nuestro país se acometen en ciclos económicos recesivos, lo que lleva a que medidas estructurales se confundan con otras meramente coyunturales.

A pesar de que buena parte de los contratos temporales que se suscriben en nuestro país pueden resultar fraudulentos o abusivos, es innegable que el mercado laboral español tiene unas necesidades legítimas de empleo estacional, particularmente acusadas. La cuestión a abordar ahora sería la relativa a determinar qué modalidades temporales podrían permanecer en un esquema de contratación laboral esencialmente basado en un contrato indefinido flexible y, lo que es más importante, cómo podría encajar el trabajo auténticamente estacional dentro del modelo propuesto.

Las variaciones normativas respecto de los límites y garantías de la contratación temporal podrían revelar un miedo por parte del legislador a que los empresarios, lejos de sustituir la contratación temporal por la indefinida, dejen de contratar. Dicho de otra manera, en según qué circunstancias, para el legislador cualquier puesto de trabajo que se genere, por precario que sea, es válido. Esto puede justificarse por el contexto económico depresivo que se vive, pero no hace sino dificultar las soluciones que requieren los defectos estructurales de nuestro mercado laboral.

Parece incuestionable que las reformas laborales de 2010 y 2012 han contribuido de manera significativa a incrementar la flexibilidad interna de las empresas y a moderar los costes derivados del despido; sin embargo, como ha quedado demostrado, la mayoría de las medidas encaminadas a evitar la segmentación del mercado de trabajo no han tenido el efecto anunciado, pues el descenso en la tasa de temporalidad experimentado en los últimos años responde principalmente a los devastadores efectos que tiene la crisis económica en los trabajadores temporales. Es por ello que un debate sosegado, informado y abierto sobre una profunda reforma de la contratación laboral en España resulta más necesario que nunca.

Bibliografía

ALVEREZ JIMENO, R., "El contrato único de trabajo. propuestas y respuestas",

- Aranzadi Social*, 5/2013.
- BAZ RODRIGUEZ, J., El contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores. Análisis crítico de una apuesta por la "flexi-inseguridad", *Revista de Derecho Social*, núm. 59.
- GÓMEZ ABELLEIRA, F. J., "La contratación laboral temporal: balances y perspectivas". En AA: VV *La temporalidad laboral como problema jurídico: diagnósticos y soluciones*, Coord. F.J Gómez Abelleira, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014.
- LARRAZABAL ASTIGARRAGA, E., "¿Es constitucional el periodo de prueba establecido en el contrato de trabajo de apoyo a emprendedores?", *Revista de Derecho Social*, núm. 65, 2014.
- LÓPEZ GANDÍA, J., "Los contratos formativos y a tiempo parcial tras la reforma de 2012", *Revista de Derecho Social*, núm. 57, 2012.
- LOUSADA AROCHENA, J.F., "El trabajo a tiempo parcial en el Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre". *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 162, 2014.
- MIÑARRO YANINI, M., "El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa para el fomento del empleo juvenil: la formación como excusa de la precarización incentivada del trabajo", en XXXII Jornadas universitarias andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, (Coord. J.L Monereo Pérez). Consejo andaluz de relaciones laborales, 2014.
- MIÑARRO YANINI, M., "El contrato a tiempo parcial tras sus últimas reformas: la flexibilidad rayana en la distorsión de su esencia", *Relaciones Laborales*, núm. 3, 2014 (LA LEY 936/2014).
- MIRANDA BOTO, J. M., "La configuración definitiva del contrato por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores", *Actualidad Laboral*, T. II, 2012.
- MORENO GENÉ, J.L., La (in)constitucionalidad del período de prueba del contrato de apoyo a los emprendedores, en XXIV Jornadas catalanas de Derecho Social "La flexibilitat interna i els acomodiaments collectius, en el sector públic i privat", febrero de 2013.
- MORENO VIDA, M^a N., "La reforma de la contratación laboral: de nuevo el fomento del empleo a través de la precariedad". *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 34, 2013.
- PÉREZ REY, J., "El contrato de apoyo a los emprendedores: una nueva vuelta de tuerca a la precariedad como fórmula de fomento del empleo", *Revista de Derecho Social*, núm. 57.
- PURCALLA BONILLA, M.A., Y PRECIADO DOMÈNECH, C.H., "Trabajo a distancia vs. teletrabajo: estado de la cuestión a propósito de la reforma laboral de 2012", *Actualidad Laboral*, núm. 2, 2013, (LA LEY 286/2013).
- RAMOS MORAGUES, F., "El contrato de apoyo a emprendedores como medida de fomento del empleo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 157, 2013.
- RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., CASAS BAAMONDE, M.E., "El uso del decreto ley como instrumento de las reformas laborales. La garantía juvenil y la tarifa plana para el fomento del empleo y la

- contratación", *Relaciones Laborales*, núm. 4, 2014, (LA LEY 1250/2014).
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., VALDÉS DAL-RÉ, F., Y CASAS BAAMONDE, M.E., "Contratación a tiempo parcial y flexibilidad del tiempo de trabajo en la nueva reforma laboral (RDL 16/2013, de 20 de diciembre)", *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2014, (LA LEY 151/2014).
- ROQUETA BUJ, R., " Modalidades de contratación: el contrato indefinido de apoyo para emprendedores", *Relaciones Laborales*, núm. 23, 2012, (LA LEY 18649/2012).
- THIBAUT ARANDA, J., *El teletrabajo*, CES, Madrid, 2000.