

LA DIMENSIÓN DE LA EMPRESA EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE Y EN EL CONTRATO TEMPORAL PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO¹

Helena SANTOR SALCEDO

*Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Zaragoza*

La primera conclusión posible de extraer al poner en relación dos factores o elementos de la actividad empresarial, tales como la dimensión de la empresa y el conjunto de modalidades contractuales existentes en el ordenamiento jurídico-laboral, es que, entre ambos, no existe conexión o interrelación alguna y que, por lo tanto, no se determinan entre sí. A dicha afirmación, susceptible de ser elevada a regla general, cabría formularle, no obstante, una objeción. Y es que, tras un minucioso repaso de todos los tipos de contrato hoy todavía vigentes en nuestro ordenamiento laboral, sí es posible encontrar, al menos en dos de ellos, alusiones y modulaciones relacionadas con el mayor o menor tamaño de la empresa en que se desarrolla la relación de trabajo. Estas modalidades que, en nuestra opinión, presentan algunos

1. Aunque en el momento de entregar a la imprenta este trabajo ya ha sido suscrito el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo, la traducción normativa del mismo aún no se ha producido, continuando en vigor la totalidad de los aspectos aquí comentados.

aspectos dimensionales son, en primer lugar, el contrato de aprendizaje² y, en segundo lugar, el contrato temporal para el fomento del empleo.

1. Como es sabido, en la reforma laboral del año 1994, el contrato de aprendizaje se configuraba, junto al de trabajo en prácticas, como una de las modalidades de contratación temporal formativa que perseguía, en este caso, la formación teórico-práctica de una persona joven con escasa o nula capacitación profesional. Así lo declaraba expresamente en su Exposición de Motivos la Ley 10/1994, de 19 de mayo, de Fomento de la Ocupación, al afirmar que “la presente norma tiene por finalidad facilitar la inserción laboral de los jóvenes, cuya falta de formación específica o experiencia laboral constituye siempre el más serio obstáculo para su acceso al empleo”. Pero junto a esta clarísimo objeto, resultaba absolutamente innegable la existencia de otro que, aunque en principio se pretendía fuera el secundario, iba a terminar prevaleciendo sobre el primero. Nos referimos, evidentemente, a la finalidad de fomento del empleo, muy criticada por la doctrina ya que ha tendido a distorsionar absolutamente el sentido primigenio y principal de este tipo de relación laboral formativa³.

Al objeto de las presentes líneas, sin embargo, sólo nos interesa destacar las siguientes peculiaridades:

1.1. Con carácter general, el contrato lo puede concertar *cualquier empleador*, con la excepción parcial de las Empresas de Trabajo Temporal, que no podrían contratar aprendices si su intención fuera cederlos a empresas usuarias, pero sí podrían hacerlo, en cambio, para formar parte del personal propio⁴. Al margen de esta lógica matización, cualquier empresario que desee utilizar esta modalidad contractual se encuentra con una variable *limitación numérica en función de la plantilla* ya existente en la empresa. Esta limitación está prevista en el artículo 11.2. b) del Estatuto de los Trabajadores (ET) que, a su vez, se remite a su futura determinación a través del reglamento correspondiente. Dado que hasta la fecha no se ha producido el pre-

2. Téngase en cuenta, no obstante, que a raíz del llamado Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo, suscrito el 28 de abril del presente año, el actual contrato de aprendizaje recuperará la denominación de contrato para la formación y, además, verá sustituida parcialmente su regulación en el sentido fijado en dicho acuerdo.

3. Sobre esta distorsión en el contrato de aprendizaje y los problemas que ha planteado, véanse, entre otros, GARCÍA PIQUERAS, M.: *Las modalidades de contratos en la reforma laboral*, Comares, Granada, 1995, págs. 121-122; LÓPEZ LÓPEZ, J.: “Los contratos formativos: causa formativa, condiciones salariales y protección social”, en *La reforma Laboral de 1994*, Marcial Pons, Madrid, 1994, págs. 117-118; GARCÍA MURCIA, J. y ESCOTET VÁZQUEZ, M.: “El contrato de aprendizaje: líneas básicas de su nueva regulación en la Ley 10/1994”, en *Relaciones Laborales*, nº 23, diciembre, 1994, págs. 9-10; y GARCÍA FEMENIA, A.: “El contrato de aprendiz: entre la formación y la inserción profesional”, en *Relaciones Laborales*, nº 23, diciembre, 1994, págs. 33-34.

4. Vid. DE LA VILLA, L. E.: “Nuevas reglas sobre la duración de los contratos de trabajo”, en AA. VV.: *Reforma de la legislación laboral*, Estudios dedicados al profesor M. Alonso García, Marcial Pons-AEDTSS, Madrid, 1995, pág. 114.

ceptivo desarrollo reglamentario con posterioridad al Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprobó el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendremos que acudir, todavía, en este punto, al Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, y, en concreto, a su artículo 7.3 que estableció una escala en la que se determinaba el número máximo de aprendices contratables por empresa. Ocurre, sin embargo, que, como veremos, dicha escala fue fijada en el Real Decreto en función del número de trabajadores del centro de trabajo y no de la plantilla de la empresa, como ahora afirma literalmente el ET. Lógicamente, esta circunstancia plantea un serio problema práctico pues, eventualmente, además de suponer una extralimitación reglamentaria sobrevenida tras la nueva previsión legislativa, y por lo tanto, de dudosa legalidad, podría atentar al principio de igualdad, en cuanto que empresas con idénticas plantillas estarían facultadas para contratar diferente número de aprendices en función de la fragmentación de las mismas en centros de trabajo⁵.

Centrándonos ya en el contenido de dicho precepto, digamos que éste señala, para centros de trabajo de 1 a 100 empleados, un límite de aprendices que oscila de uno a ocho, según tengan en plantilla, respectivamente, hasta 5 trabajadores, de 6 a 10, de 11 a 25, de 26 a 40, de 41 a 50 y de 51 a 100 trabajadores⁶. A partir de ahí, para los centros que superen la última cifra se mencionan dos mecanismos aparentemente alternativos: un límite numérico absoluto o un límite porcentual, en una escala que oscila, a su vez, respectivamente, desde diez aprendices por centro o un 8% de la plantilla, hasta treinta aprendices por centro o un 4% de la plantilla⁷.

5. En este sentido se ha expresado DE LA VILLA, al afirmar que "(...) el empleador no puede contratar un número ilimitado de aprendices, sino el autorizado reglamentariamente, en función de la plantilla de la empresa, referido, reglamentariamente, con dudosa legalidad, al centro de trabajo, con una escala ciertamente generosa para las empresas que cuentan con muchos centros de trabajo". Vid. "Nuevas reglas sobre la duración del contrato de trabajo", cit., pág. 115. En parecido sentido se ha manifestado PEDRAJAS MORENO, A.: "El contrato de aprendizaje", en *Relaciones Laborales. La Ley*, vol. I, 1994, pág. 291, y DEL REY GUANTER, S.: *La dimensión de la empresa en la reforma de la legislación laboral de 1994*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1995, pág. 43.

6. El artículo 7.3 del Real Decreto 2317/1993 establece lo siguiente: "El número de aprendices por centro de trabajo que las empresas pueden contratar no será superior al fijado en la siguiente escala:

- Hasta 5 trabajadores: un aprendiz.
- De 6 a 10 trabajadores: dos aprendices.
- De 11 a 25 trabajadores: tres aprendices.
- De 26 a 40 trabajadores: cuatro aprendices.
- De 41 a 50 trabajadores: cinco aprendices.
- De 51 a 100 trabajadores: ocho aprendices.
- De 101 a 250 trabajadores: diez aprendices o el 8 por cien de la plantilla.
- De 251 a 500 trabajadores: veinte aprendices o el 6 por cien de la plantilla.
- Más de 500 trabajadores: treinta aprendices o el 4 por cien de la plantilla.

7. Según se afirma *in fine* en el artículo 7.3 del citado Decreto, en el cómputo de la plantilla por centro de trabajo quedan a estos efectos excluidos los aprendices ya contratados. Para DE LA VILLA, dicha

Como es evidente, en este caso la aplicación de un criterio u otro puede conducir, dependiendo de la dimensión de la empresa, a resultados diferentes. De ahí que, de inmediato, se planteara la duda sobre cuál de los dos criterios, el numérico o el porcentual, debería ser utilizado *preferentemente* por el empresario. El precepto, desde luego, no lo dejaba claro al utilizarse en él la conjunción disyuntiva “o” que parecía otorgar al empleador un amplio margen de discrecionalidad⁸. No obstante, debemos dejar plena constancia de que la elección de uno u otro criterio, tal y como señala PEDRAJAS MORENO, tiene indudable trascendencia. Y ello porque, según la solución que se adopte, cabría la posibilidad de que la empresa pudiera sobrepasar los límites numéricos exigibles, con el consiguiente riesgo de que se considerasen fijos y por tiempo indefinido los contratos de los trabajadores excedidos del límite, es decir, los celebrados a partir del momento en que se entendiese superado el límite numérico máximo⁹.

Al margen de esta doble, y parece que excluyente, posibilidad de elección entre el criterio numérico y el porcentual, CAMPS RUIZ, se ha cuestionado si cabría interpretar el precepto en el sentido de que en cada caso se pudieran contratar aprendices hasta la cifra que resultara más alta tras aplicar cualquiera de los dos criterios, es decir, siempre el más favorable para propiciar un mayor número de contrataciones o, a la inversa, hasta la que resultara menor tras aplicar ambas, o lo que es lo mismo, siempre el menos favorable según la escala a la celebración de un mayor número de contratos de aprendizaje. De seguir la primera alternativa planteada, se aplicaría el criterio numérico hasta el instante en que con la aplicación del criterio porcentual se obtuvieran más aprendices. Así, por ejemplo, en el tramo de la escala comprendido entre 101 y 250 trabajadores, se podría contratar a 10 aprendices hasta que el centro alcanzara la cifra de 137 trabajadores, a partir de la cual se aplicaría, por ser más favorable y permitir más contrataciones, el criterio porcentual (8%) establecido en el citado tramo. Así las cosas, si se tratara de una plantilla de 138 a 140 trabajadores, cabría incorporar el 8%, es decir, 11 aprendices; si la plantilla oscilara entre 150 y 162, se podrían realizar 12 contratos de aprendizaje; si fuera de 163 a 174, serían 13 los permitidos; y así hasta llegar a la cifra de 250 trabajadores, momento en que pasaríamos al siguiente tramo en el que se realizaría la misma operación, pero primero con la cifra de 20 aprendices y después con el 6% de la plantilla.

exclusión no afecta a los restantes trabajadores eventuales, aunque a GARCÍA MURCIA y ESCOTET VÁZQUEZ se les plantea la duda de si no afectaría a los trabajadores temporales, los fijos discontinuos y a tiempo parcial. Véanse, respectivamente, “Nuevas reglas sobre la duración...”, cit., pág. 115, y “El contrato de aprendizaje”, cit., pág. 14.

8. Sobre la problemática introducida por la redacción disyuntiva del precepto, véanse, entre otros, GARCÍA PIQUERAS, M.: *Las modalidades de contratos de trabajo...*, cit., págs. 131-132; PEDRAJAS MORENO, A.: “El contrato de aprendizaje...”, cit., págs. 292; y CAMPS RUIZ, L. M.: *La nueva regulación del mercado de trabajo*, cit., págs. 112-115.

9. PEDRAJAS MORENO, A.: “El contrato de aprendizaje”, cit., pág. 292.

Por el contrario, de seguir la segunda alternativa, a partir de 101 trabajadores por centro de trabajo se aplicaría el porcentaje correspondiente (el 8% previsto), hasta el momento en que el resultado en números enteros de esa aplicación porcentual excediese de lo contemplado como límite en el criterio numérico (10 aprendices), en cuyo caso, se aplicaría este último al ser, obviamente, el que permite el número de contrataciones más bajo. Así, de tratarse de un centro de 101 a 112 trabajadores, cabría contratar el 8% de la plantilla, es decir, 8 aprendices; y de ser un centro de 113 a 124, cabría incorporar a 9 aprendices; pero a partir de 125 trabajadores, no se aplicaría el porcentaje al dar un resultado más alto que el límite numérico establecido para dicho tramo, por lo que sólo podrían contratarse los aprendices establecidos en el mismo.

Puestos a elegir entre las dos alternativas planteadas, CAMPS RUIZ estima como más correcta la primera de ellas pues la segunda, de una parte, permite un menor número de contrataciones debiendo, en su opinión, “rechazarse las interpretaciones extensivas de las normas restrictivas, especialmente si se tiene en cuenta que el Real Decreto de Fomento de la Ocupación es un reglamento que desarrolla una normativa cuyo objeto declarado es el fomento de la ocupación” y, de otra parte, conduce a la paradójica consecuencia de que tendrían igual tratamiento todos los centros de trabajo de más de 750 trabajadores, independientemente de la plantilla de los mismos”¹⁰.

En nuestra opinión, que coincide plenamente con la del citado autor, dado que la finalidad del contrato de aprendizaje expresamente reconocida es el fomento del empleo, debiera primar la aplicación de la primera opción, salvo que existiera en favor del criterio numérico o del porcentual un acuerdo expreso en convenio colectivo o en pacto de empresa, lo que, lógicamente lo haría prevalecer¹¹. Para CARDENAL CARRO, sin embargo, pese a tratarse de una práctica relativamente extendida, la negociación colectiva no tiene capacidad para aumentar la *ratio* de aprendices, y, probablemente, tampoco para disminuirla. Y ello porque, según establece el artículo 11.2.b) del ET, la determinación del número máximo de aprendices que las empresas pueden contratar en función de su plantilla queda remitida, con rotundi-

10. CAMPS RUIZ, L. M.: El nuevo régimen jurídico..., cit., págs. 112-115.

11. En el acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo, concretamente, en la parte dedicada al contrato para la formación, se establece textualmente: “Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este tipo de contrato. Asimismo, los convenios colectivos de empresa podrán establecer el número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, en el supuesto en que exista un plan formativo de empresa. Si la negociación colectiva no determina el número máximo de contratos a realizar, se estará a los topes actualmente previstos en el Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre”.

dad, al desarrollo reglamentario, con lo que, en principio, se excluiría la intervención del pacto colectivo¹².

Téngase en cuenta, de todas formas, que, según establece el artículo 7.4 del Real Decreto 2317/1993 ninguna de las limitaciones numéricas contempladas en el artículo 7.3 afectará a los contratos de aprendizaje formalizados en el marco de los programas de escuelas taller y casas de oficio, a los programas de garantía social organizados por las administraciones educativas, ni a las contrataciones realizadas por empresas que dispongan de escuelas de aprendizaje, pudiéndose celebrar todos ellos libremente por el empresario¹³.

Otros de los aspectos dimensionales que la regulación tampoco vino a dejar claro era si el aprendiz podía ser movilizado a otro centro diferente, aunque en el nuevo se superara el número máximo previsto. En este punto, se podría entender que en cada centro sólo pueden contratarse y permanecer trabajando el número máximo de aprendices previstos en la escala, o, por el contrario considerar que si no se supera en la empresa el número máximo de aprendices contratables es indiferente el concreto centro donde éstos presten sus servicios, pudiendo existir una concentración de aprendices en un específico centro. La respuesta más adecuada, para PEDRAJAS MORENO, sería esta segunda, ya que, en su opinión, lo que la norma pretende es limitar el número máximo de aprendices por empresa¹⁴. DEL REY GUANTER, sin embargo, ha estimado, y creemos que con razón, que a efectos de movilidad inter-centros de los aprendices las limitaciones del artículo 7.3 del Real Decreto han de ser consideradas globalmente en relación al centro de trabajo, de forma que sólo sería posible esa movilidad si no se sobrepasaran los límites fijados por centro en esa escala¹⁵. Y en el mismo sentido se ha expresado DE LA VILLA, para quien la escala reglamentaria es ciertamente generosa respecto a las empresas que cuentan con muchos centros de trabajo, pero sin que exista posibilidad alguna de sobrepasar

12. CARDENAL CARRO, M.: *Contratos de trabajo formativos*, Aranzadi, Pamplona, 1997, págs. 44-45.

13. En opinión de CARDENAL CARRO, "las dos primeras excepciones contenidas en el artículo 7.4 del RD 2317/1993 son del todo punto lógicas, pues se refieren a contratos que forman parte de planes específicos de formación: bien los programas de escuelas-taller y casas de oficio, bien los programas de Garantía Social previstos en el artículo 23.2 de la Ley Orgánica 1/1990, de Ordenación General del Sistema Educativo. En cuanto a las empresas que cuenten con su propio centro de aprendizaje, se trata de una realidad aún carente de regulación, por lo que es difícil extraer conclusiones; si no se complementa lo ya dispuesto, estos centros están de suyo acreditados, y por tanto pueden impartir la formación teórica sin más requisitos. Si esa institución no consiste más que en la instalación de unos locales al efecto, no se alcanza a comprender entonces porqué la mera variación del lugar donde se imparta la formación teórica exime de todo límite respecto del número de aprendices contratables". Vid. *Contratos de trabajo formativos*, cit., pág. 46.

14. PEDRAJAS MORENO, A.: "El contrato de aprendizaje ...", cit., pág. 292, y en parecido sentido, GARCÍA MURCIA, J, y ESCOTET VÁZQUEZ, M.: "El contrato de aprendizaje", cit., pág. 14.

15. DEL REY GUANTER, S.: *La dimensión de la empresa en la reforma de la legislación laboral de 1994*, cit., pág. 45.

el número máximo de aprendices por centro de trabajo aunque en el conjunto de la empresa no se superara el techo establecido”¹⁶.

A nuestros efectos, y siendo conscientes de las incógnitas prácticas planteadas, que sólo de forma casuística o mediante concreción normativa irán siendo resueltas, nos interesa destacar que la escala numérica del Real Decreto da un tratamiento más favorable a las empresas o centros de trabajo de menores dimensiones, ya que, por regla general, a medida que disminuye el número de trabajadores de la empresa o centro de trabajo aumenta proporcionalmente el número de aprendices que pueden contratarse. De tal forma que, dentro de cada tramo previsto en el precepto, cuantos menos trabajadores se tenga por centro de trabajo, mas aprendices se podrá contratar proporcionalmente¹⁷. El trato favorable y generoso a las pequeñas y medianas empresas en este punto resulta, como ha señalado el profesor DE LA VILLA, evidente, ya que a través de estas contrataciones pueden ver reducidos considerablemente sus costes laborales y, a la vez, aumentar la plantilla y, muy posiblemente, su productividad¹⁸.

1.2. Como sabemos, una vez realizada la contratación del trabajador y aprendiz la empresa ha de proporcionar a su empleado una *formación teórica*¹⁹. Dicha formación, en principio y con carácter general, no la presta la propia empresa, sino que concede al trabajador los permisos necesarios para que pueda asistir a un centro de carácter formativo donde adquirirla²⁰. En este punto, y aunque sea un aspecto meramente gramatical, un sector de la doctrina ha considerado inadecuado que la norma hable de “permiso” cuando en realidad la formación es una condición esencial preestablecida²¹.

16. DE LA VILLA, L. E.: “Nuevas reglas sobre la duración de los contratos de trabajo”, cit., pág. 115.

17. Téngase en cuenta que los 8 aprendices para un centro de 100 trabajadores representan el 7,04% de la plantilla; los 8 aprendices entre 75 trabajadores, el 9,6%; y los 8 aprendices entre 51 trabajadores, el 13,5%. Descendiendo a otro tramo, 3 aprendices entre 25 trabajadores, representan el 10,7%, y 3 aprendices entre 15 trabajadores de plantilla, representan el 16,6% de la misma. Por último, y ya en el tramo más bajo de la escala, 1 aprendiz para un centro de 5 trabajadores, representa el 16,6%; 1 aprendiz entre 3 trabajadores, el 25%; y 1 aprendiz en un centro de 1 sólo trabajador, nada menos que el 50%.

18. DE LA VILLA, L. E.: “Nuevas reglas sobre la duración de los contratos de trabajo”, cit., pág. 115.

19. Esta obligación se contiene con carácter general en el Real Decreto 2317/1993, siendo la Orden del Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social de 19 de septiembre de 1994 (BOE 232/1994, de 28 de septiembre). La que ha regulado en concreto determinados aspectos formativos del contrato.

20. Un análisis detallado y minucioso sobre la formación teórica en este contrato, puede verse, entre otros, en BALLESTER PASTOR, M. A.: “La formación teórica en el contrato de aprendizaje”, cit.; ESCUDERO, R.: “Formación en contratos de aprendizaje. Elecciones sindicales”, en *Relaciones Laborales*, nº 21, noviembre, 1994, págs. 76-78; y GARCÍA FEMENIA, A.: “El contrato de aprendizaje: entre la formación...”, cit., págs. 36-41.

21. Por todos, véase PEDRAJAS MORENO, A.: “El contrato de aprendizaje...”, cit., pág. 296.

No obstante, y pese a que, según hemos dicho, la formación teórica no la presta *a priori* la empresa que ha contratado sus servicios, ésta puede contar perfectamente con un centro de formación profesional o con una escuela de aprendizaje. De hecho, y según se desprende del artículo 10.2 del Real Decreto 2317/93, la formación profesional podrá impartirse en los centros formativos de la propia empresa, en los creados por las organizaciones sindicales y empresariales, aislada o mancomunadamente, y en los centros públicos o privados acreditados por las Administraciones laborales o educativas²².

Justamente, al hilo de las posibilidades contenidas en el precepto anterior, algunos autores, como J. GARCÍA MURCIA y M. ESCOTET VÁZQUEZ, se plantean si la formación teórica del aprendiz podría llevarse a efecto en el propio lugar de trabajo aun cuando la empresa no tenga un centro de formación. Sobre esta cuestión creen que, en ciertos casos, el lugar en el que se desempeña la actividad laboral puede ser el ámbito más apropiado para impartir la formación teórica necesaria. Alegan, entre otras razones, que no siempre existirá en los centros acreditados programación general de la formación teórica correspondiente al oficio o puesto, siendo necesaria una *enseñanza particularizada* y vinculada al puesto de trabajo concreto. También podría ocurrir que en los centros acreditados no existiera profesorado adecuado para impartir esos específicos conocimientos. En otras ocasiones, por el contrario, y como los citados autores han puesto de manifiesto, podría resultar necesario no sólo acudir a un centro formativo ajeno a la empresa, sino, incluso, desplazarse a otra localidad para recibir la formación teórica correspondiente²³. No obstante, del Real Decreto 2317/1993 parece desprenderse que únicamente podrá utilizarse la formación a distancia cuando en la población donde radique el centro de trabajo no exista ninguno de los centros formativos a los que se refiere el artículo 10.2 del citado Decreto, o cuando en los mismos no se impartan los cursos de formación adecuados al objeto del contrato.

Pues bien, aunque en principio esta obligación de proporcionar formación teórica podría considerarse absolutamente adimensional, ya que la normativa habla de la

22. La Orden del Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social de 19 de septiembre de 1994, ha venido a precisar los centros acreditados a tales efectos, señalando que son los inscritos en el Censo de Centros Colaboradores del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional y los creados por las organizaciones sindicales y empresariales, de modo individual o mancomunado, aun cuando no estén inscritos en el citado censo. En el modelo oficial del contrato de aprendizaje se incluye un apartado en el que se ha de indicar el centro de formación. Este debe ser necesariamente alguno de los centros formativos previstos en los apartados segundo, tercero y quinto del artículo 10 del Real Decreto 2317/1993.

23. GARCÍA MURCIA, J. y ESCOTET VÁZQUEZ, M.: "El contrato de aprendizaje: líneas básicas...", cit., pág. 24. Para GARCÍA FEMENIA, incluso, "la enseñanza a distancia puede ser, contrariamente a lo que a menudo se considera, un sistema de formación (o aprendizaje). muy adecuado fundamentalmente en el ámbito laboral, ya que se trata de un sistema más abierto y flexible, adaptable a circunstancias concretas". Vid. "El contrato de aprendizaje: entre la formación...", cit., pág. 39.

empresa en general sin determinar ni especificar cuál ha de ser la dimensión que debe tener ésta al objeto de contar con su propio centro formativo, la lógica nos conduce a afirmar, sin embargo, que en la práctica no serán precisamente las pequeñas y medianas empresas las que puedan tener un centro de formación, sino que serán, obviamente, las de mayor proporción las que podrán tener fácilmente en su seno un centro educativo y cumplir *in situ* sus obligaciones formativas. Así las cosas, nos inclinamos por considerar la formación teórica del aprendiz otro aspecto en parte dimensional que diferencia *de facto* a las pequeñas y medianas empresas de las grandes, beneficiándose en este caso las últimas que dispondrán en sus instalaciones de una escuela de aprendizaje. No precisarían que el aprendiz se ausentara y, lo que es más importante, se desplazara del centro de trabajo para recibir la formación precisa en otros centros de la misma localidad, o incluso de otras, con todo lo que ello podría conllevar de aprovechamiento del tiempo de trabajo efectivo del aprendiz para dichas empresas.

2. La segunda modalidad contractual que también tiene en cuenta, en alguno de sus aspectos, la dimensión de la empresa es, según anunciamos, el contrato temporal para el fomento de empleo²⁴.

La normativa por la que se rige el citado contrato para 1997 es, de un lado, la Ley 13/1996, de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social y, de otro, la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de orden social, siendo básicamente esta última norma la que se aplica, ya que la Disposición Adicional 6ª de la citada Ley 13/1996, de 30 de diciembre, al igual que hiciera para el año 1996 el Real Decreto-Ley 12/1995, de 28 de diciembre, remite al programa de fomento de empleo regulado en el artículo 44 de la citada Ley 42/1994²⁵.

24. Como se recordará, el artículo 17.3 de la Ley 8/1980, por la que se aprobaba el E.T., autorizaba al Gobierno a “regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tuvieran por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo”. En uso de esta autorización, el Gobierno dictó el RD 1989/1984, de 17 de octubre, instaurando el denominado, a partir de entonces, *contrato temporal de fomento de empleo*. Para un análisis detallado de la primera regulación de este contrato y de las posteriores, véanse, por todos: CAVAS MARTÍNEZ, F.: “La contratación temporal como medida de fomento del empleo”, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 31, julio-septiembre, 1987, págs. 375-420; CAMPS RUIZ, L.M.: *La contratación laboral temporal*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1995, págs. 103-125; y GARCÍA PIQUERAS, M.: *Las modalidades de contratos de trabajo en la reforma laboral*, Comares, Granada, 1996, págs. 167-206.

25. La disposición adicional sexta de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre de medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social dice literalmente: “De conformidad con lo establecido en la disposición adicional tercera del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1997 se aplicará el Programa de Fomento del Empleo regulado en el artículo 44 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y Orden Social”.

Como es sabido, el contrato temporal de fomento del empleo puede ser concertado para la realización de cualquier tipo de actividad²⁶. La normativa aplicable mencionada exige, sin embargo, una serie de requisitos para poder utilizar esta modalidad contractual. El primero, referido a las empresas y meramente *objetivo*, es que, con posterioridad al día 1 de enero de 1994²⁷, no hayan amortizado puestos de trabajo por despido declarado improcedente, por expediente de regulación de empleo, o por causa objetiva de carácter económico, técnico organizativo o de producción (artículo 52.c) ET). El segundo requisito, esta vez referido a los *sujetos* susceptibles de contratación, es que sólo podrán ser contratados los beneficiarios de prestaciones por desempleo que lleven inscritos como parados en la Oficina de Empleo al menos un año, los trabajadores desempleados mayores de 45 años y los trabajadores minusválidos²⁸. El artículo 44 de la Ley 42/94 recoge, asimismo, una serie de incentivos a la contratación en jornada completa para las empresas que opten por esta modalidad contractual. Dichas empresas, *cualquiera que sea su número de trabajadores en plantilla*, tendrán derecho a una reducción del 75% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes cuando contraten a beneficiarios de prestaciones por desempleo, ya sea de nivel contributivo o asistencial, a mayores de 45 años o a minusválidos. Por su parte, las empresas de *hasta 25 trabajadores* que contraten a beneficiarios de prestaciones por desempleo, menores de 45 años inscritos al menos un año como desempleados en la oficina de empleo, tendrán derecho a una reducción del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes. En ambos casos, y según establece el citado precepto legal, las reducciones se elevarán del 75% al 100% y del 50% al 75%, respectivamente, para el primer trabajador contratado de cualquier

26. Tal y como reconoce ALVAREZ ALEDO, "(...) este contrato puede ser utilizado para cubrir cualquier puesto de trabajo tenga o no un carácter transitorio o estacional., en cualquier circunstancia y durante un período comprendido entre 6 meses y 3 años. Su inclusión en el diseño institucional de la flexibilidad laboral, junto con la posibilidad de utilizar otros contratos con escasas limitaciones reales ha influido significativamente en la difusión en España de la temporalidad, sin atender en muchas ocasiones a criterios de racionalidad económica". Vid. *El impacto de la contratación temporal sobre el sistema productivo español*, CES, Madrid, 1996, pág. 95.

27. En este punto, cabría entender de acuerdo con el sentido de la norma que la regulación para 1997 de este contrato debería referirse al 1 de enero del año anterior, es decir, al de 1996. El INEM, sin embargo, aplica el artículo 44 de la Ley 42/1994 en sus propios términos, circunstancia por la cual sigue refiriendo las indicaciones efectuadas al año 1994.

28. La Ley 13/1996 añade un apartado más, el cuarto, al artículo 44 de Ley 42/1994. En él, concretamente en su párrafo primero, se dice que "se ha de prestar una especial atención a los programas y acciones que persigan la mejora de la ocupación efectiva de las personas con discapacidad física, psíquica o sensorial". Para intentar lograr este objetivo, en el párrafo segundo de este mismo apartado cuarto, se señala que las medidas de fomento contenidas en el artículo 44 serán plenamente aplicables a las personas con discapacidad, cualquiera que fuera su situación laboral anterior, sin que sea, además, exigible el requisito previo de ser beneficiarios de las prestaciones por desempleo ni estar previamente inscritos durante un período determinado como demandante de empleo. Ambos requisitos, como veremos seguidamente, si serán exigibles a todos los demás trabajadores.

forma jurídica por aquellas empresas que no hayan tenido trabajador alguno a su servicio desde el 1 de enero de 1994²⁹.

No obstante, para poder disfrutar de cualquiera de estas ventajas, se introducen varias precauciones. La primera es que el trabajador de que se trate no haya estado vinculado a la empresa bajo ninguna modalidad contractual con posterioridad al 1 de enero de 1994. Dicho trabajador, en segundo lugar, tampoco podrá ser cónyuge, ascendiente o descendiente, pariente por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, del empresario, o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas societarias, ni podrá ser cargo directivo de la empresa ni miembro de los órganos de administración de aquella. Por último, si durante la vigencia de las contrataciones realizadas la empresa amortiza puestos de trabajo por despido improcedente, expediente de regulación de empleo, o causa objetiva de carácter económico, técnico, organizativo o de producción, perderá el derecho a la reducción de las cuotas derivadas de dichas contrataciones, y deberá ingresar las cuotas empresariales por contingencias comunes establecidas con carácter general.

En definitiva, según vemos, para poder llevar a término esta modalidad contractual y beneficiarse de las deducciones se prescinde en buena medida del número de trabajadores de la empresa existentes en plantilla. Solamente se hace un distingo dimensional cuando se alude a las empresas de *hasta 25 trabajadores* como beneficiarias de deducciones del 50% en la cuota empresarial por trabajador menor de 45 años contratado, y del 75%, si es el primero desde el 1 de enero de 1994. Y ello, además de las deducciones generales que pueden disfrutar por contratar a mayores de 45 años o minusválidos, lo que sin duda permitirá reducir importantes costes laborales a las pequeñas empresas³⁰.

No olvidemos, por último, que la Disposición adicional 3ª del ET indica que se establecerán programas que fomenten la contratación por *pequeñas empresas* de trabajadores perceptores de prestaciones por desempleo y que la Ley de Presupuestos Generales del Estado determinará anualmente los programas y los colectivos de perceptores por desempleo a que aquéllos se destinen³¹. No obstante, dada la expresa

29. Sobre los incentivos para la formalización de esta modalidad contractual, véanse, entre otros, GARCÍA PIQUERAS, M.: *Las modalidades de contratos de trabajo en la reforma laboral*, cit., págs. 201-204, y VIDAL CARUANA, G. y VIDAL BENEYTO, G.: *Los nuevos contratos de trabajo*, CIS, Valencia, 1994, págs. 44-45.

30. Debemos recordar, sin embargo, que este contrato no tiene su primera regulación en la normativa comentada, circunstancia por la cual, todavía hoy, hemos de tener en cuenta la vigencia transitoria de los contratos temporales de fomento de empleo celebrados al amparo del RD 1989/84, de la Disposición Adicional 6 de la ley 10/94, de la Ley 42/94 y de la Disposición Adicional 5 del RDL 12/95.

31. Téngase en cuenta que, en el citado Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo, lo que se pretende fomentar es la contratación indefinida y no la eventual, de tal forma que cuando se refie-

remisión de la Disposición Adicional 6ª de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y del orden social a la Ley 42/1994, dichos programas y colectivos no han sido todavía determinados y hemos de considerar vigentes a todos los efectos la regulación y las condiciones laborales contenidas en la Ley 42/94, con la indicación relativa a los minusválidos de la ley 13/96.

re al fomento de la contratación indefinida se dice que su regulación se establecerá con base al artículo 17, apartados 2 y 3 del ET, y vendrá a sustituir la actual previsión de contratación temporal de fomento de empleo.