



La precariedad del contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores

por Djamil Tony Kahale Carrillo

El contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores (CAE) fomenta la contratación estable por parte de los emprendedores y PYMES, que suponen más del 95% del tejido productivo (art. 4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral). Para ello, la norma establece una serie de bonificaciones y deducciones fiscales.

Las características principales son las siguientes: a) Dirigido a empresas que tengan menos de 50 trabajadores, b) Se formalizará por escrito, c) En función de la duración de la jornada puede ser a jornada completa y parcial, d) Período de prueba de un año, e) Se podrá realizar hasta que la tasa de desempleo en España se sitúe por debajo del 15%, f) Contiene una serie de bonificaciones y deducciones fiscales.

En cuanto a los incentivos fiscales se destacan los siguientes:

a) La empresa tendrá derecho a una deducción de 3.000 euros de la cuota íntegra del período impositivo correspondiente a la finalización del período de prueba de un año exigido en el contrato, por el primer trabajador contratado por la empresa menor de 30 años.

b) En el supuesto de contratar a un desempleado perceptor de prestación contributiva, se tendrá derecho a una deducción de la cuota íntegra del período impositivo correspondiente a la finalización del período de prueba de un año exigido en el contrato, del 50% del menor de los siguientes importes: 1) El importe de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, 2) El importe correspondiente a doce mensualidades de la prestación por desempleo que tuviera reconocida: - El trabajador deberá haber percibido la prestación, al menos 3 meses, -El trabajador proporcionará a la empresa un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de prestación pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio de la relación laboral, - El trabajador contratado a jornada completa podrá compatibilizar voluntariamente, junto con el salario, el 25% de la cuantía de la prestación que tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación.

Esta deducción se aplicará respecto de aquellos contratos realizados en el período impositivo hasta alcanzar una plantilla de 50 trabajadores y siempre que en los 12 meses siguientes al inicio de la relación laboral se produzca, respecto a cada trabajador, un incremento de la plantilla media total de la entidad en, al menos, una unidad respecto a los 12 meses anteriores.

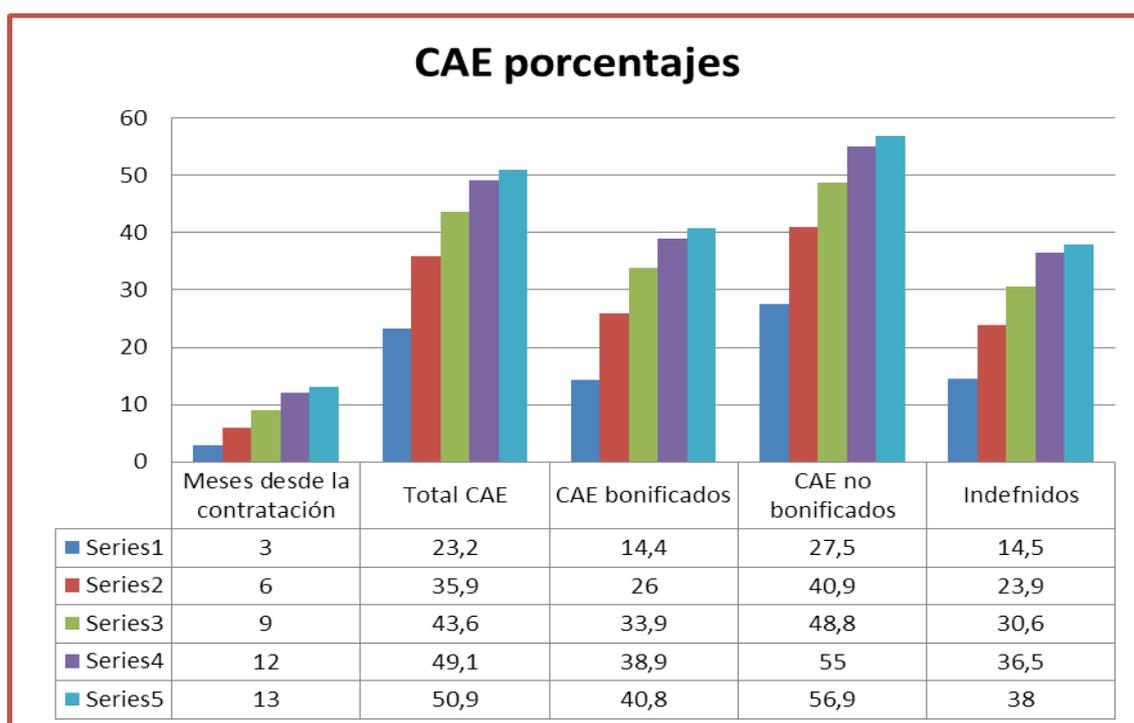
No obstante, a pesar que aquel contrato ha sido para el Gobierno de turno el más mediático y polémico, y considerado, a su vez, como la medida estrella, los datos señalan que el 50,9%, según el informe de la UGT de 22 de mayo de 2016, no supera el año de duración. Y acreciente a 56,9% en aquellos supuestos en los que no se acogen a las bonificaciones.

La polémica que ha suscitado esta nueva figura contractual es el posible uso fraudulento de la contratación indefinida, debido al período de prueba de un año que la norma señala, en la que no se contempla la indemnización por despido en dicho tiempo. Sin embargo los contratos temporales, por el contrario, disponen de una indemnización de fin de contrato.

La implementación de esta práctica permite que se utilice como sustituto de un contrato temporal sin coste, con la condición de que la empresa no se acoja a los beneficios fiscales y las bonificaciones. De esta manera, no estaría aquella obligada a cumplir con el mantenimiento del puesto de trabajo. Dicho en otros términos, para el empresario le resulta más fácil y económico despedir al trabajador en el primer año con este contrato.

Los datos ofrecidos por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social a UGT se desprende que solo el 49,1% de los contratos llegan a los 12 meses del período de prueba, creciendo al 50,9% cuando llegan a los 13 meses. Sorprende que a los 13 meses solo el 56,9% represente a los CAE no bonificados y el 40,8% para los bonificados. Que en comparación a los 12 meses solo el 55% represente a los CAE no bonificados y el 38,9% para los bonificados. Sin embargo, para los 3, 6 y 9 meses, respectivamente, solo el 27,5; 40,9; 48,8% representen a los CAE no bonificados y el 14,4; 26 y 33,9% para los bonificados.

Aquel Sindicato señala que, según dichos datos, «se está extendiendo un uso temporal de este contrato, debido a empresas que estarían primando un periodo de prueba de hasta 12 meses y la no obligación de mantener el puesto de trabajo durante tres años. Unos datos que muestran un uso fraudulento de esta modalidad de contratación, teniendo en cuenta que aproximadamente 7 de cada 10 contratos de apoyo a emprendedores no se acogen a bonificaciones y, por tanto, pueden emplear sin consecuencias el periodo de prueba de un año sin coste alguno por indemnización». Para una mejor ilustración en el siguiente gráfico se pueden obtener los porcentajes remitidos por aquel Ministerio al mencionado sindicato.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Informe de la UGT de 22 de mayo de 2016.

Djamil Tony Kahale Carrillo

Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA)
djamilkahale@yahoo.com