

**NUEVA ORDENACIÓN DEL CONTRATO PARA
EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA
(DE LA POLÍTICA DE EMPLEO
A LA REGULACIÓN ESTABLE)**

FRANCISCO JAVIER PRADOS DE REYES

*Catedrático del Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Universidad de Granada*

EXTRACTO

La extensión de la vigencia del contrato para el fomento de la contratación indefinida –recogida en la disposición adicional primera de la Ley 12/2001 de 9 de Julio– sugiere una cierta orientación estabilizadora en la utilización de este estímulo a la contratación permanente. Además, y posiblemente en línea con aquella vocación de permanencia, se han ampliado los márgenes que definen la población destinataria de estos contratos y las condiciones de convertibilidad del empleo temporal en contratación estable a través de esta fórmula. Permanecen, no obstante, sin modificación el resto de las condiciones laborales aplicables a los trabajadores contratados bajo este régimen que se asimilan de forma general a lo establecido con carácter común, a excepción de la indemnización reducida aplicable a los despidos por circunstancias objetivas declarados improcedentes que se sitúan en los treinta y tres días salario por año de antigüedad con el máximo de veinticuatro mensualidades. La subsistencia de dichas condiciones vuelve a plantear la oportunidad de abordar, junto a las innovaciones introducidas en la normativa actual, otras cuestiones que, tanto los objetivos de empleo como el propio diseño contractual, sugieren en la determinación de su régimen jurídico.

ÍNDICE

1. El contrato para el fomento de la contratación indefinida en el marco de la reforma del mercado de trabajo
2. El sentido de la reforma: 2.1. La revisión del colectivo protegido (ampliación del ámbito subjetivo); 2.2. La prolongación de efectos en los supuestos de conversión del contrato temporal; 2.3. La flexibilización de los límites al recurso del contrato para el fomento de la contratación indefinida; 2.4. Subsistencia de los mecanismos de control sobre el incremento del empleo estable
3. Régimen jurídico y condiciones de trabajo: 3.1. Reglas sobre forma y documentación del contrato; 3.2. Condiciones de trabajo; 3.2.1. El mantenimiento de las condiciones de trabajo en los supuestos de conversión de contratos temporales; 3.2.2. Las desviaciones en la causalidad prevista para la aplicación del régimen indemnizatorio peculiar; 3.2.3 El carácter imperativo de la indemnización
4. La estabilización normativa del contrato para el fomento de la contratación indefinida

1. EL CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA EN EL MARCO DE LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO

Aunque uno de los efectos más significativos de la reforma introducida por la L. 12/2001 de 9 de Julio haya consistido precisamente en la estabilización de esta modalidad contractual y con ello la apertura de un proceso nada lejano a su sistematización dentro de las denominadas modalidades de contratación laboral, no puede desconocerse que tanto sus orígenes como la naturaleza de sus contenidos muestran una clara vinculación del contrato para el fomento de la contratación indefinida con las medidas destinadas a incidir en el mercado de trabajo y, de modo particular, con la aplicación de incentivos a determinadas fórmulas de contratación laboral. Medidas que, en este caso, se concretan en la disposición de estímulos de carácter jurídico cuya especialidad reguladora apunta hacia acaba la configuración autónoma del régimen contractual que nos ocupa. Más adelante habrá ocasión de volver sobre ello.

Se decía que el contrato para el fomento de la contratación indefinida se incardina en el ámbito de las políticas de ordenación del mercado de trabajo y, en particular, de los estímulos a determinadas formas de contratación laboral. Especialmente significativo resulta recordar sus orígenes para comprender esta significación instrumental que aún en la actualidad conserva.

La creación de esta figura se sitúa en el intento de establecer un contrapunto al exceso de precariedad en la contratación laboral, sobre a todo a partir de la aparición del contrato de fomento de empleo y su generalización a lo largo de la década de los ochenta. Las elevadas tasas de temporalidad y la

especial resistencia a su atenuación, aún en épocas de expansión económica, acompañadas de un fuerte proceso de creación de empleo, mostraban y aún muestran una estructura del mercado de trabajo intensamente fragmentada en razón a la estabilidad del contrato. Las consecuencias económicas, sociales y de carácter profesional que esta dualización del mercado de trabajo ha traído consigo no necesitan ser reproducidas aquí. Ni tampoco posiblemente el debate que, en su momento, acompañó la vigencia del contrato temporal para el fomento del empleo y, en general, sobre la precariedad en el puesto de trabajo y su instrumentación como estímulo a la contratación laboral.

Baste tan solo advertir el protagonismo que en la reivindicación sindical adquirió la supresión de los instrumentos de la precariedad –y el contrato de fomento de empleo era el ejemplo más significativo de estos– y el valor que como argumento contrario tuvo –y aún sigue teniendo– ante el debate que simultáneamente se construía en torno a la revisión de los costos indemnizatorios fijados para la terminación injustificada del contrato de trabajo. En estas circunstancias, la reforma de 1994 abordó el tema de la precariedad actuando en un sentido unidireccional al enfrentarse a esta problemática desde su consideración como un fenómeno coyuntural cuya persistencia podría ser limitada en la medida en que se estrecharan los márgenes que permitían el recurso a la contratación temporal. A su vez, ello suponía, de un lado, la aceptación de la existencia de un amplio margen de permisividad en la configuración normativa de las modalidades de contratación temporal de forma que no resultaba difícil encontrar acomodo entre cualquiera de ellas para supuestos no claramente definidos en razón a la temporalidad (la tediosa distinción entre trabajo eventual y de temporada y la tradicional resistencia jurisprudencial a la aceptación de este último en determinados sectores como el comercio, es **buen ejemplo de ello**¹). Pero, de otro, manifestaba también la posibilidad de instrumentar la intervención de la autonomía colectiva en el control y racionalización de los fenómenos de temporalidad; especialmente mediante la detección o la limitación de prácticas fraudulentas en el recurso a la contratación laboral.

Ambos objetivos –al margen de las reformas introducidas en otras modalidades también de carácter temporal, pero definidas por la distinta naturaleza de su objetivo (contratos formativos, p. ej.)– se sintetizaron, por lo que se refiere a la contratación temporal de tipo causal, en una intensa reforma de los postulados del art.15 ET. Básicamente, mediante el ofrecimiento a la autonomía colectiva de la posibilidad de introducir límites a la contratación temporal, bien

¹ La distinción entre objeto del contrato y objeto de la actividad de la empresa como circunstancias de la que predicar la actividad fija –periódica o discontinua– de que se trate fue tradicionalmente utilizada por la jurisprudencia como criterio delimitador (V. SSTS. 27-9 y 14-10-88).

autorizando a designar por convenio colectivo los supuestos que permitieran contratar bajo este régimen –caso del contrato para obra o servicio determinado, o del eventual en la determinación de las épocas del año en que procediera el recurso a este último–, bien delegando en aquella la facultad de establecer los niveles de proporcionalidad de la contratación temporal con relación al volumen global de la plantilla de la empresa o la determinación de los períodos estacionales durante los cuales se permitiera exceder el máximo de duración previsto por la norma, estos últimos respecto del contrato de eventuales. Sin embargo, la intervención más directa como pudo ser la propia supresión del contrato temporal para el fomento del empleo no llegó a materializarse en la práctica sino hasta más adelante ya que las previsiones en este sentido fueron después contradichas en las sucesivas leyes de presupuestos generales del Estado cuya aprobación respondía en este aspecto a la prórroga en los sucesivos ejercicios económicos de la vigencia por el período anual correspondiente de esta modalidad de contratación. En otros casos la intervención fue más directa al consistir en la pura y simple supresión de alguna modalidad como ocurrió en el caso del contrato por lanzamiento de nueva actividad.

Los resultados, sin embargo, no estuvieron a la altura de los objetivos perseguidos por la norma. La contratación temporal apenas descendió de los niveles alcanzados en la época en que el peso de los estímulos a la contratación se hizo gravitar sobre los instrumentos de la temporalidad; y, de otro lado, la estrategia de responsabilizar a la negociación colectiva de la racionalización de estos fenómenos o la aplicación de límites que redujeran su aparición se mostró bastante *ineficaz*². Ni resultaba demasiado frecuente encontrar en los convenios colectivos manifestaciones de un especial celo en la aplicación de controles que limitaran los abusos de la contratación temporal, ni tampoco era infrecuente. Incluso su utilización como instrumento legitimador para elevar hasta los máximos permitidos los márgenes de utilización previstos por la norma al configurar el régimen jurídico de la modalidad correspondiente; se frustraba así, en no pocas ocasiones, la función que la norma atribuía al *convenio en esta materia*³.

² La recepción alcanzada por las acciones de fomento al empleo estable en la negociación colectiva, “no resulta, desde un plano global y si bien existen significativas diferencias entre sectores productivos, en modo alguno resulta plenamente satisfactoria, al menos en lo que cabría esperar tras el énfasis puesto por los negociadores, y, en cualquier caso, a lo que sería deseable” (MOLINA NAVARRETE, C, MOLINA HERMOSILLA, O., VILLAR CAÑADA, I, “Derecho y empleo. Balance de las aplicaciones prácticas de la reforma laboral de 1997”, *Temas Laborales*, n. 54, 2000, pg. 63).

³ V. el estudio de la práctica negocial durante este período de R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, quien recuerda cómo los estereotipos del contrato de fomento de empleo siguieron vigentes en la memoria histórica de los agentes sociales y en nuestra negociación colectiva (“Empleo, contratación temporal y negociación colectiva” en “Solución de conflictos laborales: negociación directa y solución extrajudicial”, Ed. F. Pedrajas Pérez, Almería, 1996, pg. 36).

Este fue precisamente uno de los objetivos de la reforma emprendida en 1997. La rectificación de aquellos extremos cuya regulación resultó inoperante o incluso contraproducente desde el punto de vista de los límites a la temporalidad. Básicamente se trataba de corregir los desfases que la regulación anterior había introducido en la práctica de la contratación colectiva aplicando ahora de ciertos mecanismos cuya eficacia acabaría estrechando los márgenes otorgados con anterioridad a la función reguladora del convenio en la promoción del empleo estable. Entre ellos, y muy significativamente, la fijación de los máximos de duración del contrato de trabajo eventual al introducir una regla de proporción entre la duración del período de referencia y la duración máxima permitida cuyo límite superior quedaba ahora fijado en las **tres cuartas partes del primero**⁴. Junto a estas actuaciones la reforma abordó otros aspectos vinculados también de modo directo a las limitaciones de la temporalidad, aunque ahora mediante el recurso a la reducción del catálogo de modalidades de contratación cuya generosa composición posibilitaba la cobertura de un amplio espectro de posibilidades a la hora de configurar los supuestos autorizantes de contratación temporal. Así ocurrió respecto del contrato temporal para el fomento de empleo cuya supresión no se vio más condicionada por la prórroga, aún interina, de su vigencia y así ocurrió también con el de lanzamiento por nueva actividad cuya existencia suscitaba el debate no ya solo de su utilidad desde el punto de vista de las estrategias del fomento a la contratación laboral, sino desde el punto de vista técnico jurídico al posibilitar una determinación temporal (máximo de hasta tres años) fácilmente clasificable entre de los supuestos que autorizan el contrato para obra o servicio determinado, como la jurisprudencia **ya puso de manifiesto**⁵ y la práctica negocial todavía **viene entendiéndose en la actualidad**⁶.

Pero lo más significativo desde el punto de vista de la evolución en las políticas de empleo fue la incorporación de medidas que iban dirigidas no ya a la limitación de los fenómenos de la temporalidad sino a la potenciación y estímulo, ahora por medios distintos a los tradicionales incentivos económicos directos, de la contratación estable. La actuación directa contra la precariedad en el trabajo mediante la limitación de los supuestos autorizados dejaba

⁴ Un análisis de los extremos de esta reforma los tenemos efectuado en PRADOS DE REYES "Aspectos de la reforma laboral en materia de contratación temporal". *Temas Laborales*, n.38, 1996, págs. 3-31.

⁵ Caracterizándose, en determinadas circunstancias, como meramente opcional (STCT. 24-2-87) de forma que en estos casos, las declaraciones de las partes sobre su naturaleza determinaban su régimen jurídico (TSJ, Madrid, 27-10-89).

⁶ Nos remitimos a las observaciones contenidas sobre este extremo en nuestro trabajo sobre "Cláusulas de contratación y empleo en la negociación colectiva" (*Documentación Laboral*, ACARL, n. 64, 2001, pgs. 19-86). V. También, sobre estas experiencias, PEDRAJAS MORENO, A. "Aplicación de las novedades en materia de contratación laboral surgidas de las reformas", en VV.AA. "Las reformas laborales: análisis y aplicación práctica", Valladolid, 1999, pgs. 80 y ss.

así de ser la única metodología de intervención al buscarse ahora las soluciones en la adopción de diseños contractuales que dispusieran de un régimen jurídico dirigido precisamente a estimular la contratación indefinida más a que a limitar directamente la temporalidad. Este es el origen del contrato para el fomento de la contratación indefinida, o mejor dicho del programa de actuación en este sentido se aprueba como consecuencia de los acuerdos entre los interlocutores sociales obtenidos en 1997 recogidos por primera vez en el RDL. 16 de Mayo 1997, e incorporado después a la disposición adicional primera de la L. 63/1997, de 26 de Diciembre sobre medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida. Situado en el contexto de las medidas de fomento de empleo que la nueva redacción del art. 17.3 ET, autoriza, los objetivos de **este contrato legitiman**⁷ la disparidad del tratamiento indemnizatorio que introduce al valorarse estos desde la óptica de los intereses objetivos del empleo y al margen de sus consecuencias económicas individuales en el colectivo de sus destinatarios.

Y esto es quizás lo más significativo desde el punto de vista de la selección de los mecanismos para el empleo. Que no se trata de una medida dirigida a abordar con instrumentos jurídicos el abuso en la contratación temporal o que ni aún pretenda racionalizar la precariedad laboral sino que tiene por finalidad estimular directamente el recurso a la contratación indefinida mediante la aplicación de incentivos consistentes en atenuar los límites que proporcionan cierta estabilidad al contrato de trabajo cuando la resistencia a su ruptura encuentra el argumento más fuerte en la generación de los costos por el despido injustificado. La indemnización de treinta y tres días de salario por año de antigüedad con el máximo de 24 mensualidades prevista para la declaración de improcedencia del despido por circunstancias objetivas es ahora el contenido sustantivo de la medida ideada para favorecer el empleo estable. La estrategia por tanto no se vincula a la adopción de fórmulas contractuales atípicas o a la incentivación mediante la concesión de estímulos económicos que aunque tienen su origen en la decisión de contratar su aplicación se desenvuelve en un ámbito ajeno al desarrollo de la relación de trabajo, sino que los beneficios consisten en la reducción de la estabilidad del contrato de trabajo mediante la reducción precisamente –y esta es precisamente la paradoja de este programa– de los efectos económicos inherentes a su ruptura injustificada del mismo. Desde luego que el razonamiento puede completarse mediante acudiendo a una visión circular del proceso en su conjunto argumentando el incremento indemnizatorio que la mayor estabilidad

⁷ Y que, a partir de las posiciones del Tribunal Constitucional en la materia, se desvelaba la improcedencia del debate de constitucionalidad planteado en los orígenes de esta figura y que, con los mismos caracteres, se continúa presentando en la actualidad (ALBIOL MONTESINOS, GOERLICH PESET, CAMPS RUIZ, “La reforma laboral en el RDL. 5/2001”, Valencia, 2001, pg. 88.

del contrato ha de generar (“la estabilidad en el empleo es un múltiplo de las indemnizaciones de despido”⁸); aunque tampoco puede olvidarse la mayor tendencia a la inestabilidad que el abaratamiento de los costos de despido acaba por introducir en la supervivencia del contrato y con ello en el cálculo de la indemnización.

Pero, con independencia de las consideraciones que la observación anterior merezca en los sucesivos, baste por ahora subrayar la idea de que la definición de esta medida no se integra en el contexto del diseño de una nueva modalidad de contratación –o al menos inicialmente así fue, porque posiblemente hoy haya de revisarse este planteamiento– ni en la planificación de los procesos de flexibilización de las relaciones de trabajo y de su régimen jurídico. Sin desconocer el alcance material de esta medida ha de recordarse que su origen se vincula a la articulación de mecanismos dirigidos a estimular el empleo y en particular orientados hacia el fomento del empleo estable. Desde este punto de vista el contrato a que nos referimos no deja de constituir el desarrollo de un programa para el fomento de la contratación laboral estable sistematizándose entre el conjunto de las medidas que articulan los diferentes aspectos de las políticas de empleo.

Es por ello que la revisión operada en la actualidad por la disposición adicional primera de la ley 12/2001 de 9 de Julio en el contrato para el fomento de la contratación indefinida se sitúa más en la línea de revisión experimental de un programa cuya extensión temporal se ha cumplido (el 16 de Mayo de 2001) que en la revisión del régimen aplicable a los contratos de trabajo según los diseños adoptados a impulsos de los requerimientos del mercado laboral. El carácter de programa que hasta ahora se ha venido predicando de esta figura, y que incluso parece que el legislador quiere predicar en su regulación actual, es lo que hoy debe revisarse aceptando en pura coherencia el proceso de sistematización, estabilización y regularización que el contrato de fomento de empleo presenta en la actualidad.

A las modificaciones cuyo contenido aconseja a pensar así nos referimos a continuación.

2. EL SENTIDO DE LA REFORMA

Tratándose, como se acaba de ver, de una medida destinada a producir un efecto concreto en la configuración del mercado de trabajo las modificaciones introducidas por la L. 12/2001 en el contrato para el fomento de la contrata-

⁸ PÉREZ DE LOS COBOS, F, “El contrato de fomento a la contratación indefinida”, AL, n. 31, Septiembre 1997, pg. 799. Puede consultarse también bajo el mismo título en la obra colectiva “La reforma del marco normativo del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida: puntos críticos”, Dir. Moneréo Pérez, Comares, Granada, 1999, pgs. 211 y ss.

ción indefinida operan desde el mantenimiento de los estímulos que en su momento sustantivaron la esencia de esta figura. La rebaja en el costo de las indemnizaciones aplicables a los supuestos de ruptura injustificada del contrato de trabajo cuando esta se ampara en las circunstancias objetivas previstas en el art. 52 ET y la limitación del máximo de su cuantía proyectan el contenido de aquellos estímulos en la suavización del fundamento económico que con mayor protagonismo ha venido interviniendo en el fortalecimiento de la permanencia del contrato de trabajo.

De acuerdo con ello, el n. 4 la disposición final primera de la L. 12/2001 conserva el postulado esencial que identifica a esta figura desde su creación en 1997 enucleándose en torno a la excepción indemnizatoria indicada respecto de la remisión que el art. 53.5 ET. Contiene respecto a los efectos previstos para el despido disciplinario improcedente, previstos en el art. 56. De esta forma, la pretendida proyección sobre la estructura del mercado de trabajo centra sus objetivos exclusivamente mediante la incentivación de contratos de duración indefinida. Por tanto, analizado desde los objetivos que apuntan su propia denominación, la pretensiones del programa, se materializan en el ámbito del fomento a la contratación estable y la neutralización, o al menos la atenuación, de las presiones que impulsan elevados niveles de precariedad existentes.

Las razones anteriores permiten afirmar que la medida de empleo no atiende, en si misma, a la superación de los desfases normativos que originaron el incremento del empleo temporal o incluso a la corrección de una especie de cultura empresarial, con frecuencia excesivamente radicada en la idea del beneficio inherente a la mayor disponibilidad sobre el puesto de trabajo. Por el contrario, la estrategia adoptada planea directamente sobre la pretensión de impulsar los mecanismos que desde una perspectiva estrictamente económica, basada en la valoración de los costos del despido, habrían de incidir en la configuración del mercado de trabajo, pero –y esto es lo importante– no reduciendo directamente la temporalidad sino, de modo indirecto, ofreciendo estímulos dirigidos a incrementar los fenómenos de contratación estable; muy en la línea, por otra parte del “vano intento de reivindicar la vigencia de un principio, el de la estabilidad, anegado, en la práctica, la por la fuerza de las anteriores **modificaciones legales**”⁹.

Sin embargo la actuación frente a la contratación temporal quedaba fuera del programa. Los elevados niveles de precariedad laboral se consideraban producto de ciertos desfases del mercado de trabajo propios de la aplicación de anteriores estímulos al empleo o a lo sumo de un control no suficientemente bien ejercido sobre determinadas prácticas empresariales o a una pla-

⁹ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., “Los estímulos a la contratación laboral: una apuesta no del todo uniforme, a favor del empleo estable”, R.L. T. I, 2000, pg. 360.

nificación de la plantilla de trabajadores fuertemente condicionada por previsiones excesivamente circunstanciales o por criterios de coyunturalidad en el funcionamiento de la empresa. Pero la corrección de aquellos desfases o el incremento de los controles desde la disposición de resortes normativos que facilitarían la detección del fraude así como el esfuerzo de la corrección de prácticas irregulares permanecía fuera del programa de intervención normativa diseñado a través de esta figura.

Cierto que entre la previsión de las circunstancias que posibilitaban la aplicación de esta medida se incluyó la conversión de contratos temporales existentes en la empresa en la fecha de entrada en vigor del RDL. 8/1997 de 16 de Mayo –que por primera vez recogía el programa de fomento a la contratación indefinida– o aquellos que, en lo sucesivo, se suscribieran hasta transcurrido un año a contar desde entonces (n.2, aptdo. b, de la disposición adicional primera de la L. 63/1997). En principio tal previsión parecía estar destinada a abordar desde la perspectiva del tipo de estímulo que ofrecía este programa el fenómeno de la contratación temporal. Sin embargo, ha de recordarse que, por lo que respecta a la conversión de los contratos concertados con anterioridad a la entrada en vigor del programa, los objetivos estaban más en la línea de “regularizar” las situaciones existentes que en la aplicación de obstáculos o mecanismos de detección del fraude en el uso de la temporalidad. Una medida que por su reducida pretensión frente a la magnitud de las desproporciones existentes en la configuración del mercado de trabajo y en la distribución del empleo estable se calificó más desde el punto de vista de sus pretensiones “regularizadoras” frente a situaciones con frecuencia atípicas y que se formalizó a partir de entonces a través del mecanismo de la conversión contractual, que desde la directa voluntad legislativa de abordar la aplicación de medidas normativas destinadas a impedir el mantenimiento, y cuando menos el crecimiento, de las tasas de temporalidad.

El hecho de que la conversión del contrato –en el caso de los existentes en el momento de entrar en vigor esta figura– se aceptara tan solo respecto de los temporales que se hubieran concertado por la misma empresa y trabajador titulares de la nueva relación estable, confirma la preocupación de sus diseñadores no tanto por proporcionar los fenómenos de inestabilidad laboral en su conjunto cuanto de convalidar situaciones atípicas en la empresa mediante el ofrecimiento de una salida suficientemente aceptable desde el punto de vista de su rentabilidad.

En síntesis, pues, los objetivos del programa, en su diseño original, se mantuvieron al margen de los objetivos de racionalización del empleo temporal. La estrategia adoptada se dirigía hacia derroteros distintos que discurrirían bien por el fortalecimiento del número de contratos indefinidos estimulando en esta línea los contratos que a partir de entonces se formularan, bien por la neutralización de los temporales existentes y el dimensionamiento del alcance de su cuantía mediante la aplicación de los mecanismos de con-

versión aludidos, Lo que, al mismo tiempo, permitía depurar situaciones de difícil aceptación desde las exigencias que una pretendida recuperación de la causalidad en la contratación temporal imponía.

Pues bien, la reforma acometida recientemente ha mantenido en su integridad aquellos presupuestos. Sin perjuicio del valor que la insistencia normativa haya de tener en la configuración de este tipo de medidas y a la larga en su normalización dentro del sistema contractual tributario de específicas políticas de empleo, lo cierto es que la 12/2001, de 9 de Julio, no ha alterado en nada ni la esencia ni los planteamientos que inicialmente rodearon esta figura planteada desde la motivación de los estímulos para el empleo ni los objetivos que con ella se persiguieron.

Las modificaciones han afectado más a la definición del alcance del programa de empleo en el que se integran los mecanismos jurídicos del contrato que a la propia conformación de sus contenidos. En otras palabras, son los aspectos relativos a la determinación del colectivo protegido, la duración del programa de conversión en empleo estable, la flexibilización de los límites en la utilización de este contrato, sin olvidar las sospechas que sobre una cierta estabilización (“normalización”) del peculiar sistema indemnizatorio previsto para estos contratos, los que determinan el alcance de la reforma. A ellos, pues, nos referimos a continuación.

2.1. La revisión del colectivo protegido (ampliación del ámbito subjetivo)

La disposición final primera de la L.12/2001 recoge en su n. 2, aptdo a) los colectivos de trabajadores beneficiarios del programa de fomento a la contratación indefinida. En líneas generales la selección del colectivo se sitúa en el marco de la autorización contenida en el n. 3 del art. 17 ET. respecto de la adopción de medidas dirigidas a la integración de determinados sectores de población en el mercado de trabajo, proporciona cobertura a la delimitación del ámbito subjetivo de este programa. Y de entrada el primero de los criterios que se emplean queda referido a la condición de “desempleados inscritos en las oficinas de empleo” en quienes, además, concorra alguna de las circunstancias que después se analizaran. Por ahora baste advertir que la exigencia de tratarse de trabajadores “desempleados” subsiste en la actualidad en los mismos términos con que aparecía en la planificación del ámbito subjetivo prevista en la L. 63/1997 de 29 de Diciembre; reproducción, en numerosos aspectos, por otra parte, de ciertos requisitos que tradicionalmente habían venido a la **contratación temporal coyuntural**¹⁰.

¹⁰ MERCADER UGUINA, Jesús, “La contratación temporal en la jurisprudencia del Tribunal Supremo”, Valencia, 1999, pg. 57.

Porque, en efecto, al igual que antes ocurría, en la actualidad tampoco se contiene indicación alguna que especifique el alcance que haya de otorgarse a la condición de desempleados. En otras palabras, cabe cuestionarse, de nuevo, si la circunstancia prevista por la norma exige la pérdida de un anterior empleo y hasta eventualmente la percepción de una prestación económica con este carácter –según una estricta identificación terminológica de la expresión– o basta, para ser considerado como tal, la mera condición de parado vinculada a la ausencia de cualquier empleo. La diferenciación entre ambas acepciones no es desde luego de aplicación exclusiva a esta figura, existiendo precedentes en la regulación de otras modalidades de contratación de la necesaria distinción conceptual a la hora de estimar la validez de la tipología contractual seleccionada.

Así ocurrió inicialmente respecto del contrato de relevo, cuando en el momento de determinar los requisitos para ser contratado se plantearon las dudas sobre si la condición de desempleado se identificaba con la de beneficiario de la correspondiente prestación o bastaba simplemente la circunstancia de estar en paro. La opción por la fórmula más flexible no tardó en imponerse asumiendo la mera condición de parado si bien vinculada a la formalización de dicha condición acreditada mediante la inscripción como **parado en la correspondiente oficina de empleo**¹¹. Aunque el cumplimiento de esta formalidad no alcanzara a sustantivar la condición de desempleado, la inscripción en la oficina de empleo se convertía en el instrumento probatorio de dicha situación, al mismo tiempo que actuaba como la formalidad más adecuada al ejercicio de las funciones de control sobre la población a la que va **destinada la aplicación de la distintas medidas de fomento a la contratación laboral**¹². Sin embargo en la primera versión del programa de fomento para la contratación indefinida la inscripción como parado en la oficina de empleo no constituía requisito en orden a su aplicación. La evolución en la flexibilización del concepto de parado adquiriría así su mayor expresión al excluirse no ya solo el condicionante de la percepción de prestaciones por desempleo, sino la propia inscripción en las oficinas del INEM, a excepción de **los parados de larga duración**¹³. Si bien resultaba necesaria la condición de parado su acreditación dejaba de condicionarse a ningún tipo de formalización alguna.

En la actualidad se mantiene el criterio de la flexibilidad conceptual al no existir motivación legal alguna que permita reducir el concepto legal de “des-

¹¹ Res. DGT. 15 de Enero 1985.

¹² Y esta es la misma formalidad que aún mantiene la L. 12/20001 en orden a la acreditación de la condición de desempleado como presupuesto para la aplicación del programa de fomento de empleo para el año 20001 que recoge en su Capítulo II (art. 4.n.1.1).

¹³ V. MORADILLO LARIOS, C. “Los contratos de trabajo temporales e indefinidos”, Ed. CISS, Valencia 1998, pg. 59 y RR. allí cit..

empleado”¹⁴. No obstante, ello no impide detectar la introducción de algún tipo de control en aplicación subjetiva de estas medidas al exigir, al igual que ocurre en los beneficiarios de las ayudas económicas al empleo, que la condición de desempleado se acredite mediante la inscripción en la oficina de empleo. Aunque también ha de recordarse el relativo valor que la jurisprudencia acabó por otorgar a dicho requisito, por ejemplo, cuando de su existencia se hizo depender la validez del antiguo contrato temporal de fomento de empleo. En tales casos, aunque tras una oscilante jurisprudencia, su trascendencia constitutiva fue negada finalmente al considerarse que la inscripción en la oficina de empleo no debiera impedir la aplicación de los estímulos al empleo que a través de la modalidad de dicho contrato se ponían en práctica lo que obligaba a considerar la inscripción en la oficina de empleo como una mera formalidad cuyo incumplimiento no excedía de las consecuencias que derivan de una irregularidad administrativa, pero sin llegar a disponer de **trascendencia alguna en cuanto a la validez del contrato**¹⁵.

Este planteamiento, entendemos, es trasladable a la definición de requisitos que en la actualidad se contiene en la norma reguladora del contrato para el fomento de la contratación indefinida. Las razones de estímulo a la realización de los objetivos de empleo de la norma y de incentivación del empleo estable no difieren de los que en su momento fueron utilizados por la jurisprudencia para justificar una postura de flexibilidad en la valoración de similares exigencias a las existentes en la actualidad. En cuanto a la relativización del presupuesto de desempleado practicada también en la contratación temporal coyuntural anterior no ofrece lógicamente traslación a la figura que comentamos ya que o se trata de un trabajador ya contratado por la misma empresa en cuyo caso actuaría como presupuesto de la conversión del contrato –supuesto al que después nos referimos– o definitivamente hace inviable la aplicación de esta modalidad por tratarse de un trabajador al servicio de empresa distinta a la que convierte el contrato.

Una vez determinado el requisito previo de la condición de desempleado, la norma recoge una serie de colectivos a los que se dirige el programa de fomento a la contratación indefinida. En todos los casos, su consideración se hace desde el punto de vista de las dificultades que presentan para su integración en el mercado de trabajo o de la participación que, respectivamente, acreditan en la composición de las tasas de desempleo. Pues bien, la característica

¹⁴ “Ante el silencio de la ley quedan dentro del concepto de “parados” tanto los trabajadores que han perdido un empleo previo o buscan otro cualquiera, como aquellas personas que no se han incorporado en momento anterior alguno al mercado de trabajo” (DE LA VILLA GIL, L.E. “El contrato indefinido para el fomento del empleo”, ACARL, n. 54, 1997, pg. 130).

¹⁵ TS. (ud), 21-12-92, A/10346. Para una evolución de estos planteamientos en la jurisprudencia en particular en torno al contrato de fomento de empleo, MERCADER UGUINA, J. “La contratación temporal...cit.”, en especial, pgs. 58 a 60.

esencial de la selección que la L. 12/2001 hace en cuanto a la determinación del ámbito subjetivo de esta medida radica en la ampliación de los colectivos protegidos con relación a la definición de límites contenida en la versión inicial de la disposición final primera de la L. 29 de Diciembre de 1997. Tal ampliación se produce extendiendo la base subjetiva de los sectores de población inicialmente acotados o bien, simplemente, incluyendo nuevos sectores cualificados por la especial dificultad que ofrecen para su integración en el mercado de trabajo. En el primer caso, se trata de profundizar en la aplicación de medidas ya adoptadas con anterioridad, de forma que manteniendo la selección del colectivo sobre el que se pretende actuar y los caracteres que lo identifican, se revisa ahora la determinación de sus límites extendiendo su ámbito de aplicación sobre un conjunto de población más amplio que el inicialmente acotado.

Así se ha hecho, en primer lugar, respecto de los “jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad, ambos inclusive”. La extensión ha supuesto, respecto de este colectivo, la incorporación de una población con edad comprendida entre los dieciséis y los treinta años de que sin embargo, en la versión anterior, quedaba limitada los veintinueve años, incrementando de esta forma el número de personas destinatarias de esta medida. Factores como el retraso en la incorporación al mercado de trabajo unido, en determinados sectores profesionales, al recurso de la extensión de los procesos de formación, venían planteando la oportunidad de revisar el concepto de “trabajador joven” desde el punto de la proyección de medidas destinadas a facilitar el desarrollo de los primeros estadios de la vida profesional o la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo. Esta revisión es la que ahora se acomete elevando la edad hasta los treinta años, lo que, por otra parte, al incrementar en igual la extensión el régimen indemnizatorio reducido previsto para este tipo de contratos, tiene el lógico efecto añadido de contribuir a la generalización del específico sistema indemnizatorio.

El otro sector de población cuyos límites se han visto ensanchados a partir del nuevo programa de fomento a la contratación indefinida ha sido el de los “parados que lleven, al menos, seis meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo”. La diferencia con relación al sistema anterior radica ahora en la extensión del requisito de la inscripción en la oficina de empleo que de alcanzar un mínimo de un año, en la L. 63/1997, se reduce ahora a la mitad exigiéndose tan solo el plazo de seis meses. A la determinación del ámbito subjetivo por lo que se refiere a este sector de población son trasladables las consideraciones anteriores acerca de la condición de parado y la flexibilización de sus condiciones, con independencia de las diferentes circunstancias que en este caso concurren en ordena a la articulación de los mecanismos probatorios exigidos para acreditar dicha condición.

Pero donde la ampliación de la base subjetiva que determina la aplicación de esta medida se ha producido de forma más directa ha sido mediante la

incorporación de determinados colectivos, incluidos en todo caso dentro del concepto de trabajadores desempleados, que con anterioridad no aparecían incluidos en la selección de los sectores de población a los que se había dirigido esta figura. En este caso se encuentra el de las “mujeres desempleadas”, cuya contratación se beneficia de esta medida siempre que se contraten “para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino”.

En realidad se trata de una categoría en la estructura ocupacional cuya posición en el mercado de trabajo se intenta fortalecer desde un doble planteamiento. Por un lado, mediante la aplicación de medidas destinadas a equilibrar la composición de los sectores de población en determinado tipo de profesiones u oficio especialmente refractarios a la incorporación de la mujer a sus tareas. De aquí que el art. 4 de la L. 12/2001 incorpore, entre los colectivos cuya contratación permite a las empresas acogerse a las bonificaciones previstas para el programa de empleo, a las mujeres desempleadas respecto a su contratación en sectores con escaso índice de ocupación laboral femenina¹⁶. De otro, la consideración de este colectivo se hace desde el punto de vista del fomento, no ya de su contratación laboral, sino de la calidad del empleo pretendido, insistiendo en la aplicación de estímulos, también de carácter económico, aunque ahora vinculados a la cuantificación de los costos de despido. De esta forma la incorporación de esta nueva categoría, desconocida en el modelo anterior, contribuye, de igual manera que ocurría con los sectores antes reseñados, a la extensión del ámbito de aplicación del sistema indemnizatorio sustentado por este tipo de estímulos a la contratación indefinida.

El tercer grupo de población sobre el que se proyecta la ampliación subjetiva de este contrato queda referido a los “parados que lleven, al menos, seis meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo”. La selección de este colectivo no ofrece en lo sustantivo modificación alguna con relación a la determinación anterior. El concepto de “parado” nuevamente no difiere del de desempleado según el proceso de flexibilización de las situaciones que identifican ambos conceptos, de forma que la especificación que el primero introduce lo es en razón al tiempo en que han de figurar inscritos como demandantes de empleo en la correspondiente oficina. Y es en este punto donde aparece la innovación que respecto de este colectivo se ha introducido en el diseño subjetivo de esta figura en la actualidad. Mientras la L. 63/1997 exigía un período de un año en dicha situación, la nueva regulación del fomento a la contratación indefinida vuelve a extender el ámbito subjetivo al reducir a la mitad la exigencia de la antigüedad como desempleado inscrito, que es el criterio limitativo para la aplicación del régimen previsto con

¹⁶ De acuerdo con lo dispuesto en la OM. 16 de Septiembre 1998 que generaliza dicha situación para cualquier tipo de trabajo a excepción de los que se citan en el anexo de la norma.

esta medida. Criterio que, a su vez, se corresponde con el que en iguales términos se mantiene en el programa de fomento de empleo indefinido basado en la aplicación de otros incentivos económicos –bonificaciones en la cuota empresarial de seguridad social– donde la antigüedad en la inscripción como parados, inicialmente fijada en un año en el art. 2 de la L. 64/1997 de 26 de Diciembre, se ha reducido también en la actualidad a los seis meses antes indicados.

El resto de los sectores de población seleccionados no han experimentado modificación alguna. Se trata de los colectivos de minusválidos, mayores de cuarenta y cinco años de edad y de los minusválidos. Los elementos fácticos y, en su caso, los que determinan la calificación jurídica¹⁷ que identifica a estos colectivos hacen innecesarias mayores precisiones sobre las circunstancias cuya determinación sirviera para determinar el ámbito de aplicación de la medida de fomento a su contratación. De aquí que el proceso expansivo en la determinación de la población destinataria de las medidas de fomento de empleo, según el programa actual, no llega a proyectar directamente sobre la definición de estos colectivos el alcance de otras medidas previstas para fomentar la colocación según el sector de población de que se trate. Es el caso de los mayores de cuarenta y cinco años, clasificados ahora en dos grupos según superen o no la edad de cincuenta y cinco años a efectos de determinar el porcentaje de bonificación aplicable a la cuota empresarial de seguridad social correspondientes a las contingencias comunes. Circunstancia que lógicamente resulta irrelevante en la selección de este colectivo como destinatario del contrato para el fomento de la contratación indefinida.

La situación, por tanto, tras la reforma introducida por la L.12/2001, arroja un saldo claramente favorable a la generalización del sistema de indemnización reducida de forma que a partir de la ampliación del ámbito subjetivo de esta medida no será difícil establecer una muy cercana proporción entre volumen de contratación indefinida y evolución hacia la reducción de los costos indemnizatorios en el contrato de trabajo. Si bien se mira la extensión subjetiva es de tal calibre en la actualidad que la definición de los supuestos de contratación es más sintética si se alude a los excluidos que a los autorizados, de forma que “es razonable afirmar que en (esta medida) puede tener cobijo la mayoría de las nuevas contrataciones”¹⁸. Esto, por lo que respecta a las contrataciones que en lo sucesivo vayan a realizarse, porque la norma con las puntualizaciones que a continuación se indican, mantiene la extensión de sus

¹⁷ En el caso de los minusválidos, las normas relativas a la declaración de minusvalía según procedan del sistema de la Seguridad Social o, con carácter general para toda la población laboral, de acuerdo con lo dispuesto en la L. 13/1982, de 13 de abril, de Protección Social de Minusválidos.

¹⁸ RODRÍGUEZ-PIÑERO, VALDÉS DAL RÉ, M^a E. CASAS BAMONDE, “La reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad”, RL., n.7, 2001, pg. 9.

beneficios a la conversión de contratos temporales que existieran con anterioridad a su entrada en vigor. A ello no referimos a continuación.

2.2. La prolongación de efectos en los supuestos de conversión del contrato temporal

El segundo mecanismo a través del cual se permite el acceso al contrato para el fomento de la contratación indefinida viene condicionado por la existencia previa de un contrato temporal o de duración determinada “incluidos los contratos formativos” siempre que haya sido celebrado con anterioridad a 31 de Diciembre de 2003 (aptdo. b) n. 2 disp. adic. 1ª L. 12/2001).

En el régimen previsto para la primera versión de esta medida la Ley había remitido la fecha de efectos del contrato temporal de cuya conversión se trataba a la entrada en vigor del RDL. 8/1997, de 16 de Mayo o hasta un año después, advirtiendo que transcurrido dicho plazo la conversión “de estos contratos...se articulará a través de la negociación colectiva”. La redacción de la norma dejaba abierto así un debate sobre la extensión material del límite temporal establecido al permitir, inicialmente, interpretaciones contradictorias acerca del alcance de la intervención de la negociación colectiva. Esto es, si la autorización del convenio se limitaría en todo caso a los contratos celebrados durante el referido período de tiempo, de forma que transcurrido el plazo de un año desde la entrada en vigor del RDL. sin que el contrato ya existente se hubiera convertido en el de fomento de la contratación indefinida la aplicación de este régimen solo sería posible en la medida en que así se hubiera previsto en el convenio colectivo o si, por el contrario, la norma era aplicable también a las contrataciones temporales aunque se hubieran celebrado con posterioridad al transcurso del año previsto desde la entrada en vigor del RDL citado, siempre claro está que se produjeran durante el período de vigencia del programa acordado en la L. 63/1997, de 29 de Diciembre, precursora de la que comentamos.

Con independencia de los términos que articularon dicho debate y la consolidada posición doctrinal que mantenía que la referencia a “estos contratos” tal y como aparecía recogida en la norma no lo era tanto con relación a los ya celebrados –lo que evidenciaría la limitación al plazo de un año de los contratos convertibles– cuanto a la índole de la contratación –en particular, la de carácter temporal, y por tanto comprensiva de los celebrados fuera de dicho período de tiempo¹⁹–, la negociación colectiva asumió claramente la interpretación más generosa para el estímulo a la convertibilidad declarando la exten-

¹⁹ Para un descripción de los términos de aquél debate y la argumentación de las posiciones empleadas y la que aquí se recoge, v. RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M., “Conversión de contratos temporales en indefinidos de fomento de empleo: ante la proximidad del día 17 de Mayo de 1998”, A.L. T. II, 1998, pgs. 407 y ss.

sión de sus efectos a cualquier contrato celebrado en el marco de la vigencia del programa; actitud que, por otra parte, resultaba coherente con la posición, claramente favorable según la práctica negocial más frecuente, al generalizado uso de la facultad de autorización que la norma había concedido²⁰.

En la actualidad, la definición de los supuestos incluidos en los beneficios de la conversión quedan remitidos a los “trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2003”. La característica esencial del nuevo sistema radica en que ahora la selección del arco temporal dentro del cual se debe realizar la conversión desaparece en lo que se refiere al plazo máximo de aplicación de la medida. En otras palabras, el régimen actual no recoge límite temporal alguno en lo que se refiere a la conversión del contrato temporal en indefinido. A diferencia del sistema anterior no existe ahora un plazo dentro del cual deba realizarse la conversión incentivada si se pretende someter el contrato a los beneficios de la indemnización reducida. Tal plazo ha desaparecido en la actualidad al remitir la norma el momento de la conversión únicamente a “la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida”, pero sin que establecer ámbito temporal alguno para que su realización produzca los efectos pretendidos.

La limitación no se encuentra por tanto en la oportunidad del momento seleccionado para la conversión o, en definitiva, en la aplicación de los beneficios dentro del período de tiempo señalado para la vigencia del programa (circunstancia que justificaba las condiciones del sistema anterior); por el contrario, la única limitación que aparece es la relativa a la tipología de la contratación sobre la que se proyecta la medida y por tanto a las características del sector de población sobre el que, desde los objetivos que se persiguen con este requisito, se pretende producir un efecto determinado. En efecto, son los contratos temporales vigentes o celebrados con anterioridad al 31 de diciembre de 2003 los que quedan incluidos en la medida de estímulo a la contratación indefinida, sin más límite que el de su existencia antes de la indicada fecha. Ello supone, desde luego que la supresión del condicionante –relativo en la práctica, como se advertía con anterioridad– de someter la conversión “extemporánea” a la autorización del convenio colectivo; pero, a más de ello, también supone la prolongación con carácter indefinido del programa de fomento a la conversión en estable de la contratación temporal ya que el límite que se establece lo es, insistimos, no respecto de la conversión, sino de

²⁰ Así lo advertimos en nuestro trabajo sobre la recepción de las facultades de diseño en las modalidades de contratación por los convenios colectivos titulado “Cláusulas de contratación y empleo sobre la negociación colectiva”, D.L., n. 64, 2001, en especial, pgs. 80 y ss.

la fecha de celebración del correspondiente contrato temporal que queda limitada hasta final del año 2003.

El objetivo, por tanto, es reducir la tasa de temporalidad mediante el estímulo de la conversión en indefinidas de las relaciones de trabajo existentes y sometidas a precariedad; lo que ocurre es que la proyección del programa de intervención ha limitado el interés de dicho objetivo a los efectos que se obtengan respecto de las situaciones existentes con anterioridad a 31 de diciembre de 2003 y, al menos en principio, no más a allá de esa fecha. Así pues, la conversión es posible en cualquier momento, antes o después de la fecha indicada. En este sentido hay que tener en cuenta que la referencia a la concertación del nuevo contrato a partir del 4 de marzo de 2003 no hace más que establecer el inicio de la vigencia del nuevo programa haciéndolo coincidir con la terminación del establecido en la L. 63/1997, pero el comienzo de la eficacia del nuevo sistema no señala más que esa circunstancia al quedar, “sine día” la vigencia del mismo y por tanto la posibilidad de efectuar la conversión incentivada. No así lo mismo por que se refiere a la determinación de las relaciones de trabajo beneficiarias de la medida de estímulo al fomento de la contratación indefinida.

La norma pretende, al igual que antes, ofrecer un marco de intereses con evidente proyección económica a la reducción de la temporalidad existente, al mismo tiempo que, prepara también un cauce legal de incentivos y estímulos por el que canalizar la regularización de situaciones de temporalidad cuya intensidad y débil definición de presupuestos autorizantes son bien elocuentes de su criticable existencia. No se trata, pues de depurar las situaciones de irregularidad que se detectan o de abordar la con frecuencia denunciada inexistencia de acciones dirigidas a impedir el abuso de la contratación temporal, sino de que, siempre partiendo de la aceptación de los fenómenos existentes, la medida se dirige a solucionar estos fenómenos mediante la aplicación de incentivos a su regularización. Paradójicamente el otorgamiento de los incentivos –y en particular, en materia tan debatida como la cuantía de las indemnizaciones por despido– encuentra su presupuesto precisamente en la existencia de una situación cuya legalidad o no permanece incuestionada, por más que su frecuencia y las condiciones en que se presenta permitan en muchas ocasiones sospechar fundadamente de su regularidad.

Pero, al margen de las consideraciones anteriores, **denunciadas respecto del modelo anterior**²¹, queda claro que la norma, por lo que se refiere a los contratos convertibles, no condiciona a antigüedad alguna la fecha de cele-

²¹ Que en su momento fue calificado como mecanismo dirigido a “sanear contrataciones temporales fraudulentas” (v. MORADILLO LARIOS, “Los contratos temporales e indefinidos” CIT. pg.65 y las referencias allí contenidas a ALBIOL MONTESINOS –“amnistía laboral”– y MORÓN PRIETO –“fenómeno de blanqueo de la contratación laboral”).

bración de los mismos. Simplemente se limita a establecer un plazo dentro del cual el contrato temporal ha de haberse celebrado para disponer de la medida de fomento a su conversión. Y de ese plazo lo único que consta de modo expreso es que concluye el 31 de diciembre de 2003. Por tanto, el contrato podrá existir desde antes de esa fecha o incluso con anterioridad a la entrada en vigor de la L. 12/2001 o el propio RDL. que renueva la aplicación de este programa a partir del 4 de Marzo de 2001; de la misma forma que no existiendo en el momento de la entrada en vigor del programa también se beneficiarán aquellos contratos temporales cuya existencia se produzca antes de finales del año 2003. Por otra parte, en nada afecta a ello la indicación contenida en el n. 1 de la disposición adicional primera que regula este contrato cuando que “podrá concertarse a partir del 4 de Marzo de 2003”. No se trata de un límite indirecto al inicio del cómputo de ningún plazo que pretendidamente existiera respecto para la celebración de los contratos convertibles. Por el contrario, el contrato temporal puede existir, aún con anterioridad a la vigencia de la norma que lo regula. En tal caso, o bien ya se habría convertido al amparo del sistema establecido en la 63/1997 y, eventualmente, de la autorización formulada en el convenio colectivo, o bien simplemente no fue objeto de esta decisión pudiendo serlo ahora al amparo del nuevo sistema. Lo que la indicada fecha recoge no se corresponde con una eventual exigencia de que en la par entonces hubieran de existir los contratos cuya conversión se incentiva sino que por el contrario tiene la función de señalar la conclusión del anterior programa de fomento a la contratación indefinida y el inicio del período de vigencia del que ahora se establece; aunque respecto de este último solo se recoge el momento inicial para la conversión quedando sin determinar, respecto de esta última, el plazo de su vigencia o el término final. La aplicación, pues, del régimen de la conversión incentivada no tiene más condición que la de tratarse de contratos temporales cuya celebración sea anterior al 31 de diciembre de 2003, fecha a partir de la cual si bien subsiste la posibilidad de beneficiarse de la conversión incentivada, se señala el término final para la celebración de contratos temporales que posteriormente pudieran ser objeto de conversión. De alguna forma ha de aceptarse que la generosidad normativa en el ofrecimiento de posibilidades para acudir a la conversión incentivada del contrato temporal no solo responde a los intereses ya señalados de depuración de situaciones de irregularidad o cuando menos de sospechoso nivel de precariedad sino que también ofrece una especie de segunda oportunidad a la contratación bajo el régimen que nos ocupa de trabajadores cuyas circunstancias personales o profesionales no han sido contempladas a la determinar los requisitos para la contratación directa.

El efecto de generalización, aludido con anterioridad respecto de la ampliación de los colectivos destinatarios de esta medida, encuentra ahora nueva correspondencia al permanecer siempre en activo la posibilidad de la conversión que podrá efectuarse en cualquier momento de la existencia del

contrato, con el único límite de que, en todo caso, este se haya celebrado antes del 31 de diciembre de 2003; o, en otras palabras, que la conversión autorizada admite una planificación en la sucesión de contratos cuyo diseño pasará por la celebración previa de uno de carácter temporal, siempre sin superar el límite de la expresada fecha, con vista a su posterior conversión aunque ahora en cualquier momento de su existencia. Ello confirma la idea antes expuesta sobre la voluntad legal no tanto de limitar la contratación temporal como, a lo sumo, de estimular la duración indefinida y la generación de empleo estable; aunque esto último se canalice en una primera fase de la planificación de este proceso mediante el recurso a la previa contratación temporal; el supuesto resulta especialmente significativo en aquellas circunstancias en que al no concurrir en la persona del trabajador las circunstancias exigidas para la contratación directa siempre quedaría el recurso a la previa contratación temporal y su posterior conversión en la modalidad incentivada²².

En cuanto a las circunstancias que deban concurrir en el contrato temporal objeto de conversión la norma mantiene, al igual que en la primera versión, el criterio de la mayor amplitud. De acuerdo con lo dispuesto en el apartado b) del n. 2 de la disposición adicional primera de la L. 12/2001, el contrato podrá concertarse con los trabajadores “que, en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2003”. El criterio, por tanto, no atiende a la naturaleza de la causalidad temporal ni aún al específico carácter de sus objetivos formativos. Más aún, se privilegia la conversión al margen de la finalización del término previsto o la circunstancia que lo justifica, al margen, en el caso de estos últimos, de que se hubiera completado el proceso formativo programado; circunstancia esta que con independencia de los efectos beneficiosos que eventualmente presentara respecto de la estabilidad del trabajador afectado no deja de plantear ciertas dudas sobre su oportunidad al convertirse en un mecanismo útil para la incorporación a esta modalidad contractual de sectores de población que directamente no podrían haber accedido a la misma, pero sí a través de la previa formalización del contrato para la formación²³, más aún con la extensión de los colectivos incluidos que esta misma norma ha propiciado para dicho contrato.

²² ALBIOL MONTESINOS, GOERLICH PESET, CAMPS RUIZ, “La reforma laboral...cit”, pg. 93.

²³ Por ejemplo cuando se trata de trabajadores con edad superior a la permitida para la celebración de este contrato, pero inoperante a efectos de celebrar un contrato de trabajo en prácticas (V. ASENJO PINILLA, J.L., EGÜARAS MENDIRI, F, “El fraude de Ley en el contrato para el fomento de la contratación indefinida”, A.L., T. III, 1998, pg. 602).

Subsiste, por tanto, la validez de los planteamientos que desde la aparición del contrato para el fomento de la contratación indefinida vinieron a acotar los presupuestos de vinculación a la empresa y temporalidad de la misma necesarios para operar la conversión. Así, y por lo que se refiere al primero de ellos, la norma mantiene la exclusión de aquellos casos en que, siendo la empresa destinataria indirecta de la prestación laboral del trabajador, este último no ha llegado a mantener formalmente vínculo jurídico alguno con la misma por lo que carece de la condición de titular en la relación jurídica que constituye el presupuesto material de la conversión. Los casos de cesión de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal respecto de la empresa usuaria o los de contratas o subcontratas en los términos previstos en el art. 42 ET. encontrarían los fundamentos para su exclusión en la ausencia de titularidad previa por parte de la empresa usuaria sobre el **vínculo jurídico cuya temporalidad se convierte**²⁴. La reserva de conversión en los supuestos de terminación del contrato de puesta a disposición y nueva contratación, bajo la modalidad que nos ocupa, sin solución continuidad o de mera **permanencia en la empresa usuaria**²⁵, no dejan lugar a dudas sobre la aceptación y estímulo legal de los mecanismos de integración del trabajador en la empresa destinataria final de la prestación de servicios; incluso de la racionalidad de esta solución si se la aprecia desde la perspectiva del fomento a la contratación estable (y con mayor motivo si se tienen en cuenta los elevados niveles de precariedad existentes en el sector de las Ett.) pero, a nuestro juicio, dejan sin resolver el condicionante previo de la vinculación jurídica preexistente con la empresa que pretendiera acogerse a la modalidad contractual que comentamos.

Y, por las mismas razones, continúa siendo válido también el planteamiento sobre los requisitos que condicionan la subsistencia temporal del contrato objeto de conversión. En realidad la opción por este mecanismo como vía de acceso al contrato de fomento de empleo se construye, como se advertía antes, sobre la base de un incremento neto de estabilidad en la empresa o centro de trabajo. Ello requiere, lógicamente la previa existencia de una relación de carácter temporal sobre la cual se proyecta un acuerdo novatorio en torno a las estipulaciones temporales del anterior contrato suprimiendo el término o declarando a partir de ese momento el carácter indefinido de la relación. La cuestión, por tanto, no reside en determinar las razones la identidad de la tipología temporal existente hasta entonces como en disponer de los criterios que per-

²⁴ V. PÉREZ DE LOS COBOS, F, que recuerda que la literalidad de la norma se refiere a “trabajadores empleados en la misma empresa”, reservando por tanto para la empresa de trabajo temporal la posibilidad de la conversión en estas condiciones (“El contrato de fomento a la contratación indefinida”, cit (A.L.) pg. 794.

²⁵ Aún con las lógicas dudas que sugiere la formulación del precepto se ha podido planteado esta posibilidad (V. ALBIOL, CAMPS, GOERLICH, “La reforma laboral...”, cit. pg.96).

mitan resolver las situaciones de dudosa calificación que en la práctica se pudieran plantear. Se trata, en definitiva, de advertir sobre aquellas situaciones en que la relación de trabajo, preexistente a la conversión, o bien no llegó a disponer nunca de dicho carácter o bien su evolución posterior produjo la conversión de la misma con anterioridad a la que ahora se pretende. En tales casos, o bien la ausencia de causa que justifique la temporalidad conduce a estimar el fraude de ley en los términos establecidos en el art. 15.3 ET. con la consiguiente presunción del carácter indefinido de la relación, o bien la continuidad en la prestación de servicios no obstante la llegada del término o la conclusión de la obra o servicio que justificó su temporalidad permiten presumir la conversión del contrato en indefinido (art. 49.1.c, ET.) desapareciendo así el presupuesto de temporalidad necesario para la conversión incentivada. De aceptar la validez de la conversión en estos casos se estaría aceptando una reducción, sin más, en las condiciones profesionales del trabajador al producirse una mera sustitución “in peius” de las reglas de cálculo de la indemnización sin compensación sin compensación alguna en cuanto a las restantes condiciones de empleo y, particularmente, las relativas a la **estabilidad**²⁶.

2.3. La flexibilización de los límites al recurso del contrato para el fomento de la contratación indefinida

En el diseño originario del sistema arbitrado a través de estos contratos la norma manifestó, al igual que ha venido ocurriendo en la preparación de otras medidas de estímulo a la contratación laboral, una cierta preocupación por los efectos que respecto de situaciones anteriores, ya consolidadas, pudiera tener el ofrecimiento de los beneficios que el nuevo marco regulador contiene. En este sentido, la L. 63/1997 de 29 de diciembre, incluyó en el n. 5 de su disposición final primera la prohibición de concertar este tipo de contratos a la empresa “que en los doce meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo”. Se trataba con ello de impedir el recurso a las extinciones de contrato mediante despidos –improcedentes por circunstancias objetivas o colectivos– cuyo costo acabaría amortizando la aplicación de una indemnización más reducida a la terminación de contratos que, además, al disponer en lo sucesivo de menor antigüedad a efectos del cálculo indemnizatorio que los que se extinguieron con anterioridad, acabaría neutralizando los efectos pretendidos en cuanto al incremento de empleo estable, arrojando un saldo de efectividad prácticamente nulo si no contraproducente. En otras palabras, se trataba de impedir que la aparición del nuevo sistema indemnizatorio tuviera

²⁶ Más favorable para el trabajador resulta la conversión ope legis que ya se habría operado con anterioridad (DE LA VILLA GIL, L.E., “El contrato indefinido...”, cit. pg. 131.

como consecuencia una transformación del empleo ya existente con anterioridad y sometido al régimen común mediante la sustitución por otro cuya única característica diferencial sería la de quedar sometido al nuevo régimen indemnizatorio. Una razón que con la misma lógica ya estuvo presente en otras medidas de estímulos al empleo y en especial en el desaparecido contrato temporal para el fomento de empleo.

Pues bien, en la actualidad los fundamentos de esta limitación subsisten en sus mismos términos. La diferencia, sin embargo, radica en la suavización del rigor limitativo que con esta medida se pretende ya que el plazo de los doce meses de cómputo en el que se han de producir las extinciones que impedirían el recurso al contrato de fomento de empleo se reduce hoy a la mitad quedando sustituido por el de seis meses. Aún cuando la determinación de un período de tiempo a estos efectos no deja de ser cuestión puramente estimativa (lo que excluye cualquier intento de situar en el contexto de la contratación fraudulenta el recurso a esta modalidad en las condiciones indicadas) no cabe duda de que el acortamiento del plazo de exclusión acordado facilita la planificación de las operaciones necesarias para alcanzar el efecto sustitutorio en los términos descritos, si esta es la voluntad que se tiene.

2.4. Subsistencia de los mecanismos de control sobre el incremento del empleo estable

El resto de las condiciones permanecen invariadas. Y por lo que hace al caso que nos ocupa, las que tratan de garantizar el adecuado recurso a este régimen de contratación y el incremento neto de empleo estable. A tal fin la norma mantiene la prohibición de contratar bajo esta modalidad para “la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo” (disp. adic. 1º, n. 5).

La generosa definición que el art. 22.2 ET ofrece para el grupo profesional o las facilidades que la equivalencia entre categorías (n. 3) proporciona en la definición de funciones correspondientes a cada puesto de trabajo plantea ahora la posibilidad de aplicar criterios equivalentes a la hora de definir el alcance de la prohibición de contratar bajo este régimen en dichas circunstancias. De acuerdo con ello el carácter extensivo que la definición de grupo presenta en la redacción del art. 22.2 supone indirectamente una reducción de las posibilidades de eludir la prohibición de contratar cuando el contenido de las funciones del trabajador afectado por la extinción anterior permitiera su inclusión dentro del grupo profesional al que pretendidamente se destinaría la nueva contratación. La duda, sin embargo surge respecto de la equivalencia de funciones establecida en el n. 3 del mismo precepto. Su calificación parece obedecer ahora a la voluntad de arbitrar un mecanismos de extensión de los

poderes empresariales en orden a la determinación de los contenidos de la prestación laboral, más que a una abstracta identificación conceptual entre categorías. Además, la norma se refiere solo a los puestos que dispongan de “la misma categoría”. Desde este punto de vista la equivalencia entre categorías no parece que deba proyectar sus consecuencias reduciendo, como si ocurriera en el caso anterior, la definición de las situaciones no autorizadas.

Y al igual que ocurría con anterioridad, también se mantiene ahora la excepción a la prohibición de contratar, en los supuestos de despido colectivo precedente, en aquellos casos “en que la realización de los contratos a los que se refiere la presente disposición haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el período de consultas previsto en el apartado 4 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores”. Se pretende así otorgar un más amplio espacio a la autonomía colectiva instrumentando el período de consultas no solo como mecanismo legitimador de las medidas de reestructuración de plantillas sino también como argumento para extender la planificación negociada a espacios más extensos o al menos distintos de la mera consideración sobre las propuestas de despido. Tanto en el período de consultas como específicamente en el propio plan social que, en su caso (empresas de más de cincuenta trabajadores, art. 51.4 ET.), fuese preciso acordar, constituyen sede adecuada desde la cual legitimar el recurso a este contrato aún cuando la empresa o en el centro de que se trate se hubiesen amortizado puestos de trabajo pertenecientes al mismo grupo o categoría profesional que los correspondientes a la nueva contratación. Es clara por tanto la voluntad de la norma de situar en el ámbito de la autonomía colectiva la excepción al condicionante (aunque reducido al límite temporal de los seis meses advertidos) de incremento neto de empleo estable.

Fuera del supuesto de despido colectivo la aplicación de los controles dirigidos a salvaguardar la eficacia de las medidas de empleo no encuentra más justificación desde el punto de vista normativo que cuando se hubieran “realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial”, todo ello en las mismas condiciones en cuanto a plazo y puestos de trabajo afectados que se establecen para el caso anterior. Se mantiene, por tanto, la exclusión respecto de los despidos disciplinarios improcedentes, tanto declarados por sentencia judicial como reconocidos mediante acta de conciliación ante el órgano correspondiente. La decisión de excluir estos supuestos puede encontrar una relativa justificación si se contempla exclusivamente desde el punto de vista del mayor costo indemnizatorio que estos despidos presentan respecto del que supone la declaración de improcedencia en el contrato que nos ocupa.

Sin embargo, el razonamiento no alcanza a justificar aquellas otras situaciones en que la decisión de despedir presenta un fundamento de rentabilidad económica basado no ya en los resultados de las reglas de cálculo de la indemnización, sino en los efectos de la antigüedad del trabajador, circunstancia que a fin de cuentas es uno de los parámetros que determinan el alcance del costo

indemnizatorio en cada caso particular. De aquí que la menor antigüedad que correspondería al nuevo trabajador, contratado bajo este régimen, ofrecería en ese ámbito una razón de rentabilidad para llevar a cabo el proceso sustitutorio que deja sin explicación al menos aparentemente la exclusión de los despidos disciplinarios. La reiteración del nuevo contrato con el mismo trabajador quedaría impedida, a los efectos que aquí se plantean en razón precisamente al requisito de permanencia como desempleados inscritos en la oficina de empleo durante el plazo de seis meses; periodo de tiempo que, al coincidir con el previsto para la exclusión extinciones anteriores convierte, respecto de estos trabajadores, en innecesaria la calificación de los motivos de la extinción que con anterioridad les hubiera afectado.

Por otra parte, tampoco es aplicable la prohibición de contratar cuando las extinciones anteriores, con independencia de las razones que pretendieran justificarlas, hubiesen sido reconocidas como improcedentes mediante declaración al efecto que constara en acta de conciliación correspondiente. Disponiendo tal declaración, en este como en el caso de la sentencia judicial, de efectos equivalentes no resulta demasiado explícita la razón por la que en el caso de la extinción por circunstancias objetivas no tenga efecto impeditivo alguno y si se le atribuya, sin embargo, a la declaración judicial de su improcedencia. Probablemente las razones se encuentren en la confianza que legislador deposita en el efecto autocontrol que, como en el caso anterior, acabará produciendo el hecho de que la declaración de improcedencia suponga un incremento indemnizatorio para el trabajador despedido que aleja la rentabilidad de nuevo sistema de contratación y por tanto el riesgo de que se produzca el efecto sustitutorio. Aunque de todas formas ha de admitirse el relativo valor de esta argumentación si se analiza desde la perspectiva de la rentabilidad del empleo con menor antigüedad y sus efectos en el montante indemnizatorio global de acuerdo con las observaciones que quedaron expuestas con anterioridad.

3. RÉGIMEN JURÍDICO Y CONDICIONES DE TRABAJO

La nueva ordenación del contrato para el fomento de la contratación indefinida no ha experimentado modificación en el resto de los extremos que configuran su régimen jurídico. Subsisten, por tanto, las reglas contenidas en su originaria regulación y las observaciones que en su momento merecieron. Una vez que han sido analizadas las condiciones subjetivas para la contratación de estos trabajadores, baste recordar las siguientes:

3.1 Reglas sobre forma y documentación del contrato

En cuanto a la forma, la regulación de este contrato muestra una especial inclinación por su documentación por escrito y “en el modelo que se establezca”. La cuestión vuelve a ser entonces la determinación del valor que a

este requisito haya de otorgarse y sus consecuencias en orden a la validez de la relación. Y desde este punto de vista no existen razones que justificaran la exclusión de las consecuencias previstas en el n. 2 del art. 8 ET. para los casos en que exigiéndolo una disposición legal no se respetara la forma escrita. En tal caso, permaneciendo incuestionada la validez del contrato la presunción de indefinición no se proyecta sobre sus consecuencias en el exclusivo ámbito temporal, cuestión que las partes ya tienen asumida mediante la voluntad de sometimiento a la modalidad que nos ocupa, sino sobre el régimen indemnizatorio reducido previsto para la misma. Es decir, la estimación de su carácter indefinido añade la consecuencia de considerarse como contrato válido pero sometido al régimen común previsto en cuanto a la forma de realizar el cálculo de la indemnización correspondiente cuando la extinción por circunstancias objetivas hubiese sido declarada improcedente.

Solo desde este punto de vista podría admitirse el rigor formalista de la figura que nos ocupa en la medida en que la inobservancia del requisito de forma escrita excluye la consideración del contrato como de fomento a la contratación indefinida. Sin embargo, teniendo en cuenta que la única consecuencia que presenta respecto del régimen contractual común es la relativa al cálculo de la indemnización su identificación como tal o como modalidad particular (al margen de las consideraciones que en torno a su “estabilización” en el marco normativo esta última denominación suscite y de las que hablaremos después) ningún efecto añadido produce al margen de la modificación de su régimen jurídico en el aspecto señalado. En cuanto a la documentación del contrato en el modelo que se establece tampoco presenta consecuencias no ya solo respecto de la validez de la relación sino en cuanto a la aplicación de las condiciones previstas para estos contratos. Aprobándose estos modelos por acto administrativo que “carece de naturaleza normativa”²⁷, no es posible derivar de su inobservancia más consecuencias que las previstas en el orden administrativo sancionador para los incumplimientos de la forma escrita cuando así se exige (art. 7.1, R.D.Leg. 5/2000, de 4 de Agosto).

De igual forma deben considerarse aplicables las restantes reglas sobre derechos de información de los representantes legales del trabajador (entrega de la copia básica del contrato, art. 8. 3, a, ET.), quedando la que deba suministrarse a este individualmente incluida en los contenidos del modelo establecido al efecto.

3.2. Condiciones de trabajo

Las restantes condiciones profesionales se mantienen, de igual manera, en sus propios términos. Y estos, como establece la norma reguladora de estos contratos, no son otros que los que derivan, con carácter general, “de lo dis-

²⁷ DE LA VILLA GIL, L.E., “El contrato indefinido...”, cit. pg. 125.

puesto en la Ley y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de lo dispuesto” en materia de cálculo de la indemnización. Así se establece en la norma reguladora al disponer que el “régimen jurídico y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en la Ley y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de lo dispuesto en los apartados siguientes” que especifican las particularidades indemnizatorias ya conocidas.

La remisión, por tanto, a las fuentes reguladoras de las obligaciones laborales en los términos establecidos en el art. 3.1 ET., debiera ser suficiente a efectos de determinar el contenido obligacional en esta relación. Y ello, tanto si se hubiese constituido “ex novo” mediante el recurso al contratación directa en aquellos casos en que el trabajador disponga de las circunstancias subjetivas exigidas por la norma, como si el acceso al régimen indemnizatorio reducido se hubiera obtenido mediante el mecanismo de la conversión del término. En cualquiera de ambos casos no existe más modificación en el régimen jurídico aplicable al contrato para el fomento de la contratación indefinida que el de la especialidad señalada para la terminación improcedente.

No obstante, la consideración global de las condiciones de trabajo aplicables a esta figura todavía suscita determinado tipo de cuestiones que, planteadas desde la perspectiva de la validez de la sucesión contractual en los supuestos de conversión de contratos temporales o de la intervención colectiva en su regulación o de la causalidad invocada para motivar sus particularidades extintivas, subsisten con independencia de las modificaciones normativas recientemente introducidas en la misma. A ellas nos referimos a continuación.

3.2.1. El mantenimiento de las condiciones de trabajo en los supuestos de conversión de contratos temporales

Como se ha visto uno de los mecanismos a través de los cuales es posible acceder al régimen de indemnización reducida por la declaración de improcedencia viene reservado a los supuestos en que vigente un contrato temporal, cualquiera que fuese su modalidad, se acordara su conversión en indefinido sometido al régimen que nos ocupa. Pues bien, la cuestión consiste entonces en determinar si la referida conversión supone una contratación independiente y autónoma de la anterior de forma que entre uno y otro contrato no existe comunicación permaneciendo en el ámbito de cada uno de ellos los efectos que su regulación haya producido o produzca en el estatuto profesional del trabajador o si, por el contrario, la conversión solo afecta a un elemento circunstancial de este, manteniéndose inalterada la relación, las condiciones profesionales inicialmente adquiridas determinan la situación contractual para lo sucesivo.

En realidad, y aunque utilicemos el término “conversión” para designar uno de los mecanismos de acceso a la modalidad que nos ocupa la norma se refiere a la misma bajo el presupuesto de la “celebración” del contrato. Tan solo incorpora algún elemento alusivo a la continuidad de la relación al exigir que se trate de “trabajadores que a la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa” (disp. adic. 1ª, n. 1, ap. b). Sin embargo, la expresión utilizada no alcanza a justificar una esencial identidad entre la relación temporal suscrita inicialmente y la que ahora se concierta por tiempo indefinido. Se trata de un requisito dirigido a delimitar la población incluida a la que va dirigida este mecanismo de contratación en el régimen indicado exceptuando así el recurso a mano de obra externa a la empresa aún cuando esta se encontrara trabajando temporalmente. En principio, pues, la celebración del nuevo contrato y por lo que atañe a la cuestionada autonomía del vínculo jurídico así constituido, ningún condicionante introduciría el hecho de la previa existencia de una relación temporal anterior. Si desde el punto de vista temporal es difícil encontrar una solución de continuidad entre ambas situaciones, cuya sucesión se produciría de manera inmediata, la identidad sin embargo de una y otra relación permanece diferenciada. Otra cosa es que esta circunstancia no carezca de efectos en el contexto en que se plantea.

Porque, en efecto, no es en el ámbito de la sucesión contractual o la incompatibilidad o no de los respectivos vínculos jurídicos donde debiera encontrarse la solución al tema sino en el de la proyección de las condiciones contractuales mantenidas al amparo de una relación jurídica particular y el de su proyección sobre situaciones jurídicas posteriores que, aún autónomas en su nacimiento y constitución quedan afectadas, por lo que se refiere a determinados aspectos de su contenido, por condiciones de trabajo disfrutadas con anterioridad y cuya subsistencia, en lo sucesivo, ha obtenido reconocimiento para estas situaciones. Significativamente el tema se traslada ahora a la polémica sobre el reconocimiento de la antigüedad del trabajador en la nueva relación con los efectos retributivos o en el ámbito de la promoción profesional que a la misma vayan unidos. No al reconocimiento del derecho a la antigüedad de los trabajadores temporales, cuestión que si la jurisprudencia ya venía aceptando con anterioridad y que llegaba a perfilarse como un argumento de contenido discriminatorio, hoy parece expresamente resuelta en el art. 15.6 ET, sino a la inclusión de los períodos de contratación temporal en el cómputo de la antigüedad global o la que se genere en la nueva contratación.

Pues bien, en estos casos, la tendencia jurisprudencial favorable a su aceptación, a partir de la consideración estricta del hecho de la prestación de servicios y del mantenimiento de su continuidad al margen de la transformación de los contratos, resolvería las consecuencias la sucesión con-

tractual planteada²⁸. Más aún, la inexistencia de solución de continuidad entre la relación temporal anterior y la “convertida” en indefinida con la consiguiente permanencia en la prestación de servicios, constituyen el presupuesto que permite concluir por la acumulación de su cómputo. Y en forma similar habría de acordarse respecto de los restantes extremos de la relación de trabajo cuyos contenidos pudieran quedar afectados por el fenómeno sucesorio.

3.2.2. Las desviaciones en la causalidad prevista para la aplicación del régimen indemnizatorio peculiar

También ha sido cuestión controvertida desde el surgimiento de esta figura la trascendencia que a efectos de desencadenar la aplicación del régimen de indemnización previsto para el contrato de fomento a la contratación indefinida hubiera de atribuirse a la invocación de las causas de terminación basada en circunstancias objetivas. Como se sabe, el n. 4 de la disposición adicional reguladora de estos contratos determina que cuando la extinción se produzca por circunstancias objetivas la indemnización a que se refiere el art. 53.5 ET. en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el art. 56 se reducirá a los límites ya conocidos de treinta y tres días de salario por año de antigüedad prorrateándose por meses los períodos inferiores al año y con un máximo de veinticuatro mensualidades.

La cuestión estriba entonces en determinar si la causa invocada para la extinción tiene un valor sustantivo y absoluto, de forma que solo en la medida en que las motivaciones del empresario encuentren acomodo en cualquiera de los supuestos previstos en los correspondientes apartados del art. 52 sería posible aceptar la reducción indemnizatoria Y, a la inversa, si ello suponría que la invocación de las circunstancias objetivas como mero recurso empleado para provocar la aplicación de dicho régimen quedaría fuera de los presupuestos autorizados por la norma y por tanto fuera de los beneficios previstos para estas situaciones. Naturalmente que nos referimos no a aquellas situaciones en que la causa extintiva no llegara a encontrar el suficiente fundamento que autorizara el recurso a la misma –que en definitiva es lo que conduciría a la calificación de su improcedencia– sino a la deliberada conducta

²⁸ “Si, como parece, (estos complementos) compensan la dedicación a la misma empresa y la experiencia en la prestación del trabajo, es obligado reconocer que tales circunstancias concurren de la misma manera en los trabajadores contratados por tiempo indefinido y en los contratados por tiempo determinado” (TS. 27-11-91, A/8420); y, en particular, apoyándose en la anterior, “se entiende que la antigüedad del empleado en la empresa se remonta al momento en que se inició el trabajo en virtud del primer contrato temporal” (TS. 12-11-93, A/8684). Para un análisis de las posiciones jurisprudenciales sobre este tema y su evolución, v. MERCADER UGUINA, J.R. “La contratación temporal en la jurisprudencia del Tribunal Supremo”; también, CAMPS RUIZ, L.M. “Los complementos salariales por antigüedad”, Valencia 1994.

dirigida a producir una extinción amparada por este tipo de causas sin que, ni tan siquiera remotamente, fuese identificable en las pretensiones empresariales la concurrencia de cualquiera de los supuestos de extinción por circunstancias objetivas autorizados por la norma, evidenciándose de esta forma no ya una total ausencia de entidad o suficiencia de la causa, sino incluso de los específicos presupuestos de hecho necesarios para **intentar su identificación**²⁹.

En otras palabras la cuestión remite a la posibilidad de asimilar el supuesto planteado al fraude de ley, resolviendo entonces sus consecuencias en el ámbito de la nulidad del acto como dispone el art. 6.4 del CCv. En tal caso, la voluntad de eludir el régimen indemnizatorio común de los cuarenta y cinco días de salario por año de antigüedad –en aquellas ocasiones en que la extinción se motiva en la razones puramente subjetivas sin acomodo objetivo en la norma– es la razón que motiva el inicio del mecanismo extintivo propio del contrato para el fomento de la contratación indefinida; y, sin embargo, la causalidad prevista para fundamentar la extinción revela un interés por proteger no la arbitraria extinción del contrato sino la terminación del mismo ante la aparición de aquellas situaciones que el legislador ha considerado disponen de una trascendencia o justificación objetiva suficiente desde la perspectiva de la causa concreta que se invoque para fundamentarla, aunque formalmente la prueba de su existencia o la entidad de la misma no alcanzara a justificar la procedencia de la misma en el proceso correspondiente.

No parece que exista duda en cuanto a que los presupuestos para el fraude de ley aparecen configurados en la situación descrita. Entender, por el contrario, que el legislador ha abierto una vía de extinción a bajo costo, aplicable sin más y de manera indiscriminada a cualquier supuesto extintivo, incluido por tanto el libre albedrío empresarial, es desconocer la propia formulación del precepto cuya construcción se fundamenta en la concurrencia de cualquiera de las causas objetivas –pero siempre alguna de ellas– tipificadas en el **art. 52 ET**³⁰, y ello no **es casual**³¹.

²⁹ “Bajo la apariencia de cualquiera de los apartados del art. 52 ETT se procede a la resolución del contrato, con cumplimiento formal de los requisitos previstos legalmente, pero la verdadera finalidad es... reducir el coste de la indemnización” (ASENJO PINILLA, J.L.-EGÜARAS MENDIRI, “El fraude de ley en el contrato para el fomento de la contratación indefinida”, AL., T. III. 1998, pgs. 606-607).

³⁰ “...si la voluntad de los negociadores sociales, plasmada en la ley, hubiese sido reducir para todos los supuestos de despidos, salvo para los de nulidad, la indemnización, tal especificación, parece lógico, se hubiese recogido, sin configurar, como se ha hecho, una norma excepcional de alcance limitado, cuyos perfiles concretos... han quedado previstos y nítidos” (ASENJO PINILLA, J.L.-EGÜARAS MENDIRI, “El fraude de ley en el contrato...”, cit., pg. 607).

³¹ Desde luego, no necesariamente conectado con las causas previstas en el apartado c); pero, a la vista de la confusa redacción del precepto y las dificultades interpretativas viene suscitando, es imaginable que alguna motivación radique en el mismo.

Si pues se acepta la existencia del fraude de ley no debiera existir inconveniente en aceptar también la calificación de la nulidad del despido en cuanto que consecuencia directa del acto realizado con tal finalidad, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 6.4 del CCv. La realidad, sin embargo, es que la doctrina jurisprudencial insiste en que la calificación sobre el despido permite el debate de todas las cuestiones atinentes al acto de resolución unilateral por parte del empresario y, entre ellas, la relativa a la calificación que corresponda a los despidos “simulados”. Desde este punto de vista, la nulidad del despido ha quedado reservada exclusivamente para los supuestos de atentado contra los derechos fundamentales o las libertades públicas (aparte del residual por determinados defectos de forma en la extinción por circunstancias objetivas o de las situaciones de embarazo y maternidad previstas en el art. 55.5 ET.) lo que impide acudir a la teoría del fraude en la situación planteada ya que sus efectos al final no se van a diferenciar de los que derivan de la improcedencia, sin más del despido y con ello de la aplicación del régimen indemnizatorio reducido **previsto para estos contratos**³².

De todas formas, entendemos, nada sustantivo añade el criterio jurisprudencial aludido en cuanto a las posibles consecuencias de esta situación. En el fondo, la demostración del fraude de ley al invocar cualquiera de las causas de extinción por circunstancias objetivas se resuelve en un problema de prueba en el que la imputación de la conducta fraudulenta pasa por la articulación de la prueba negativa sobre la absoluta inexistencia de causa que justificara, no ya la extinción, sino ni tan siquiera la pretensión de acudir con mínima viabilidad al mecanismo de las circunstancias objetivas. Posiblemente en esta línea gire la actual posición jurisprudencial contraria a la aceptación del despido nulo por fraude de ley. En el fondo, la reducción de los efectos del despido a la trilogía de procedencia, improcedencia o nulidad prevista en el art. 55 del ET., cumple una función simplificadora de las pretensiones que han de articular el debate sobre la licitud de la decisión empresarial, haciendo innecesaria la investigación sobre otras motivaciones cuyos efectos, al final y por imperativo de la norma, han de ser reconducibles a cualquiera de los descritos para el despido.

3.2.3. El carácter imperativo de la indemnización

Una de las cuestiones que pudo suscitar la primera versión de este contrato y que hoy, tras la reforma de la L. 12/2001, subsiste en sus planteamientos, se refiere a la disponibilidad que sobre el mismo tenga la negociación colectiva para el caso de que se acordara la alteración de cualquiera de los parámetros que autorizan su utilización o, en particular, los que definen la cuantía de la indemnización.

³² Sobre el tema, ASENJO PINILLA, J.L.-EGÜARAS MENDIRI, “El fraude de ley en el contrato...cit”, pgs. 606 y ss. y sentencias allí citadas.

En principio, es claro, por lo que se refiere a los presupuestos para la contratación bajo este régimen, que las condiciones establecidas por la norma tienen carácter imperativo en cuanto a la población destinataria de esta medida. Tanto los requisitos que han de concurrir en las personas que vayan a ser contratadas y que aparecen fijados en el apartado 1 de la disposición adicional primera de la Ley, en lo términos que ya han quedado advertidos, como las circunstancias empresariales que excluyen el recurso a este régimen de contratación, conforman exigencias de derecho imperativo sustraídas de la intervención negocial. En el primer caso, al no encontrar legitimidad normativa que ampare la aplicación de la indemnización reducida y, en el segundo, en cuanto que la contratación en contra de las prohibiciones establecidas en el n. 5 de la citada disposición, implicaría la nulidad del contrato por contrario a la Ley con la consiguiente aplicación de la indemnización establecida con carácter común. Son cuestiones, por tanto que forman parte del diseño de la medida o de las garantías dispuestas para su efectividad, aspectos que sin duda permanecen al margen de cualquier tipo de intervención negocial.

Pero cuando la cuestión se hace más relevante es en el momento de decidir si las facultades de intervención atribuidas a la autonomía colectiva alcanzan a la fijación de límites indemnizatorios que pudieran exceder de los previstos por la norma. En otras palabras, se trataría de conocer si la función de suplementariedad que el convenio colectivo asume mediante la mejora de las condiciones de trabajo dispuestas legalmente se extiende también, en el caso que nos ocupa, a la posibilidad de establecer cuantías indemnizatorias que, aunque basadas en los presupuestos de la norma, esto es, extinción por circunstancias objetivas declarada improcedente, superaran los 33 días de salario con máximo de veinticuatro mensualidades fijados como estímulo a la contratación indefinida.

En principio, ha de recordarse que el régimen jurídico aplicable al contrato para el fomento de la contratación indefinida no presenta diferenciación alguna respecto del establecido con carácter común. Mejor dicho, es el mismo que a este último se aplica porque la norma no ha establecido, a excepción de la cuantía de la indemnización, ninguna especialidad en cuanto a las restantes condiciones de trabajo. Así se recoge de modo expreso el párrafo 2º del n. 3 de la disposición adicional que regula el programa cuando establece que el “régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en la Ley y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido con la única excepción de...”, las reglas sobre cuantía de la indemnización. De esta forma, el legislador, ha limitado expresamente el alcance de los beneficios que estimulan la medida de fomento a la contratación a los que derivan de la reducción de la indemnización, excluyendo cualquier otra matización o especialidad en la configuración de este contrato. Por tanto, es claro que dentro de la función promotora y de mejora en las condiciones que al convenio

colectivo corresponde, habría de incluirse, en principio, la mejora en los límites de la indemnización establecidos por la norma, p. ej. incrementando el número de días por año de antigüedad para el cálculo de la indemnización o ampliando el límite máximo resultante para la misma.

Sin embargo, entendemos que la solución al tema planteado no puede abordarse desde una perspectiva unilateral que se fundamente exclusivamente en la función de mejora de condiciones laborales atribuida al convenio colectivo. Es cierto que el planteamiento vale para el conjunto de las situaciones que articulan la posición jurídico-contractual del trabajador y en la medida en que estas formen parte del amplio enunciado de contenidos que se contiene en el art. 85 ET. Lo que ocurre es que, en el caso que nos ocupa, la determinación por una cuantía indemnizatoria de carácter reducido como la que se establece para este contrato, integra lo que podríamos calificar como contenido esencial del contrato para el fomento de la contratación indefinida.

En nada se diferencia la modalidad que nos ocupa del resto de las condiciones contractuales comunes como no sea por la reducción a treinta y tres días y veinticuatro mensualidades, la reducción, respectivamente, de la base de cálculo y el montante global de la indemnización para el caso de la declaración de improcedencia del despido. Esto es precisamente lo que tipifica la identidad de este tipo contractual de forma que fuera de esta indemnización, el régimen común no aceptaría indemnizaciones por debajo de los cuarenta y cinco de días de salario por año de antigüedad y el máximo de las cuarenta y dos mensualidades. En otras palabras: siendo innegociable la indemnización por debajo del mínimo antes establecido, no encontraría justificación la negociación de un límite que, aún siendo superior al establecido para la modalidad que nos ocupa, resultaría sin embargo inferior al que con carácter imperativo se recogen en el art. 55 ET. El legislador no admite más excepción que la que se autoriza mediante el contrato para el fomento de la contratación indefinida y cualquier otra estaría fuera del marco de indemnización autorizado.

La facultad de intervención del convenio colectivo no podría entonces alterar el “diseño” normativo de la modalidad contractual porque esta es la función que le corresponde a la norma. La relación entre ley y convenio no permite, ni aún so pretexto de una mejora en las *condiciones de trabajo*³³, una invasión por parte de la autonomía colectiva de aquellas competencias que al legislador le corresponden y, entre ellas, la de diseñar los modelos contractuales en el marco

³³ Ni del ET, ni del “ordenamiento laboral vigente” se deduce “que las normas estatales tengan que jugar necesariamente y con carácter general como mínimos para los convenios, ni tampoco atribuya a estos la función institucional de mejorar las condiciones de trabajo fijadas en las normas estatales” (GARCIA-PERROTE ESCARTÍN, I., “Ley y autonomía colectiva. Un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo”, Madrid, 1987, pg. 158).

de la función orientadora del derecho que a la intervención normativa del Estado le **corresponde realizar**³⁴. La supremacía que el principio de jerarquía normativa otorga a la Ley sobre el convenio encuentra en esta actividad normativa uno de sus más típicos exponentes. Pues bien, es en aquella “función de diseño básico” donde determinados aspectos de su régimen jurídico adquieren el carácter de esenciales para la identidad de aquellos; de esta manera la indemnización reducida en la cuantía en que se establece para la modalidad de fomento a la contratación indefinida, forma parte del contenido esencial de esta permaneciendo, entendemos, sustraída a la negociación colectiva. Precisamente en ello han consistido gran parte de las recientes y sucesivas reformas introducidas en materia de contratación temporal, especialmente las que se han argumentado en los mecanismos para el fomento del empleo y de la contratación estable: en la habilitación de mecanismos legales que permitieran a los negociadores del convenio introducir aspectos en la configuración de cada modalidad adaptando el diseño básico normativo a las peculiaridades del sector, de la empresa, o a las exigencias que en cada caso plantearan los objetivos del empleo estable. De esta forma, el carácter de derecho necesario relativo que la indemnización por despido improcedente adquiere en el régimen común impide la fijación de cuantías inferiores a la establecida por la norma que como única excepción admite la prevista para la modalidad que nos ocupa.

Por otra parte, a la misma conclusión nos lleva la valoración del régimen indemnizatorio reducido cuando esta se haga desde la perspectiva de las medidas de política de empleo. Al gobierno corresponde en el marco de sus competencias normativas “orientar su política hacia el pleno empleo” (art. 40.1 Co.) así como adoptar “otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo (art. 17.3 ET.). Y desde esta perspectiva no debe olvidarse que, situados en un contexto de elevada y resistente tasa de temporalidad como la existente en nuestro país, el contrato para el fomento de la contratación indefinida se sistematiza claramente en el conjunto de las medidas de política de empleo destinadas a fomentar la colocación estable de trabajadores. De hecho así lo demuestran sus **orígenes normativos**³⁵, la propia sistemática de su regulación todavía externa al Estatuto de los Trabajadores (sin perjuicio de las perspectivas de permanencia que manifiesta) y la propia expresión del legislador que justifica esta medida en el “objeto de facilitar la

³⁴ Y cuyos contenidos se concretan “en la organización de estructuras jurídicas concretas conforme a los parámetros del conjunto del ordenamiento, como corresponde al carácter unitario del derecho y a la obligada cohesión interna de todos sus elementos que se desprende, en definitiva, de haber sido concebido como sistema” (CORREA CARRASCO, M., “La negociación colectiva como fuente del Derecho del Trabajo”, Madrid, 1997, pg. 140).

³⁵ Nos remitimos a lo ya dicho al comienzo sobre la génesis de esta modalidad.

colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales” (disp. adic. 1ª, n.1 L. 12/2001).

Con estos presupuestos resulta difícil aceptar que las facultades atribuidas a la negociación colectiva se extiendan a la intervención en esta materia, no ya cooperando con las previstas por la norma –mecanismo al que con frecuencia recurre el legislador³⁶– sino modificando el contenido esencial de ellas y, lo que es más importante, afectando a su propia eficacia y alcance. En este sentido es lógico pensar que el incremento de la cuantía indemnizatoria establecida para este contrato tendría un efecto cuando menos adverso a los objetivos de promoción del empleo estable que con él se persiguen. Al margen del balance de resultados que una valoración cuantitativa de su eficacia haya venido presentando o en el futuro pudiera arrojar, lo cierto es que el legislador ha considerado dotar de una pretendida eficacia a esta medida mediante la aplicación de un nivel concreto de reducción de la indemnización por despido cuya alteración es lógico suponer tendrá también consecuencias en el ámbito de los objetivos propuestos. Al menos desde la lógica que preside el diseño que el legislador ha previsto para esta medida de empleo.

Así pues, entendemos cuestionable la posibilidad de una intervención por parte de la autonomía colectiva que estuviera dirigida a incrementar la cuantía de la indemnización en los términos en que aparece fijada por la norma; baste recordar en este sentido –sintetizando los argumentos que, a nuestro juicio, se oponen a ello– que de admitirse tal intervención ello supondría, primero, una alteración del diseño normativo previsto para esta figura contractual contraria a la distribución de competencias reguladoras que articulan las relaciones entre la Ley y el convenio colectivo; segundo, una intromisión en el ejercicio de competencias de promoción de empleo asumidas por el gobierno y que aparecen ya ordenadas normativamente; y, por último, una modificación de aquellas medidas con efectos precisamente contraproducentes o cuando menos previsiblemente atenuadores de su eficacia. En otras palabras, la solución al tema planteado no puede abordarse desde la aplicación de un criterio unidireccional que se fundamentara exclusivamente en la actividad promotora del convenio colectivo. En el caso que nos ocupa, la función que la norma cumple en el conjunto de las disposiciones que articulan una política de empleo actúan como elementos adquieren un valor preeminente sobre los efectos de tales medidas **en el ámbito de las condiciones de trabajo**³⁷. La

³⁶ Valga como ejemplo la autorización para fijar la proporción entre plantilla global de la empresa y volumen de contratación eventual recogida en el art. 15, b, ET) o el porcentaje de trabajadores que podrán ser contratados para la formación (art. 11, 2, b, ET).

³⁷ “Reconocer y admitir aquél carácter prevalente, autónomo y de emancipación de los convenios colectivo respecto de la norma estatal, sería tanto como situar el poder normativo del Estado en un plano secundario y subordinado en relación con el poder normativo de “representantes de trabajadores y empresarios” (GARCIA-PERROTE ESCARTÍN, I., “Ley y autonomía colectiva...cit.”, pg. 142.

consideración de estas últimas no puede afectar a la esencial función normativa cumplida en el momento de diseñar el régimen jurídico aplicable a esta modalidad contractual.

4. LA ESTABILIZACIÓN NORMATIVA DEL CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Se recordaba al principio que esta modalidad contractual era fruto de la aplicación de medidas que, sistematizadas en el marco de las políticas de empleo y dirigidas a intervenir en aspectos concretos como la elevada tasa de temporalidad en la contratación, presentan un marcado carácter coyuntural. La propia definición de esta figura, más como programa específico de empleo que como tipología contractual concreta, la fijación del plazo de tiempo de cuatro años con que el n. 1 de la disposición adicional primera de la L. 63/1997 de 26 de diciembre señala el período de su vigencia, o incluso la reserva de la prórroga de su duración a la evaluación que durante este tiempo el gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas hicieran sobre sus efectos, evidencian el carácter transitorio de los estímulos acordados. Próxima la terminación del plazo previsto, el RDL. 5/2001, primero, y después la L.12/2001, en su Disposición Adicional primera ha recuperado la vigencia de este programa autorizando la celebración de estos contratos a partir del 4 de marzo de 2001.

Así pues, en esencia, la figura que de nuevo se pone en práctica conserva los mismos caracteres que los que perfilaron su experimentación a partir de 1997. En otras palabras, el objetivo de fomentar la “colocación estable de trabajadores desempleados y de desempleados sujetos a contratos temporales” sigue desde la orientación de estas medidas vinculado a la reducción de la cuantía indemnizatoria autorizada para estos contratos a razón de 33 días salario por año de antigüedad con un máximo de veinticuatro mensualidades. La fórmula, pues, desde el punto de vista de los mecanismos para el fomento del empleo estable, no presenta en principio mayor innovación que la que supone la repetición del programa anteriormente experimentado.

Sin embargo, es precisamente el hecho de que los mecanismos dispuestos conserven idéntica naturaleza que los anteriores unido a la extensión del ámbito subjetivo de estos contratos y la existencia de ciertos indicadores que manifiestan una pérdida de provisionalidad de esta figura lo que proporciona los argumentos más trascendentes en orden a valorar el significado de su recuperación.

En este sentido, es de destacar la vocación de permanencia que la nueva regulación otorga a este tipo de medidas al desaparecer el relieve de ciertos elementos que con anterioridad subrayaban más intensamente el carácter experimental y transitorio de la misma. No ya solo por la excesiva confianza que revela el hecho de que se convierta en el instrumento esencial dirigido a

combatir la temporalidad en el empleo mediante la aplicación del mecanismo indirecto consistente en estimular la contratación indefinida, sino también por la aparición de ciertos indicadores que revelan una cierta orientación hacia su estabilización. El más significativo de ellos, desde luego, es la autorización sin plazo y por tanto de manera indefinida para contratar bajo este régimen a los sectores de población incluidos en el grupo de desempleados, en las circunstancias ya descritas. Pero también, de manera muy relevante, cuando el apartado 6º de la disposición reguladora de estos contratos somete en la L. 12/2001 la evaluación sobre los efectos de esta medida “al diseño de los planes y programas de política de empleo y del análisis del funcionamiento del mercado de trabajo” a fin de determinar la necesidad del mantenimiento o no de esta figura o de proponer las modificaciones que, en su caso, procedan. La desaparición del plazo de cuatro años que en la regulación anterior se establecía para llevar a cabo estas evaluaciones, así como la inexistente alusión en la redacción actual, a la participación en este proceso de los interlocutores sociales, son indicadores que hoy restan algo de su anterior carácter de provisionalidad.

Por esta razón deja también de tener sentido la ya inexistente indicación de que la expiración de la vigencia de estos programas no alteraría el régimen previsto para los contratos celebrados al amparo de la normativa que los regula. La especialidad de su régimen jurídico se proyecta en el momento de la celebración del contrato permaneciendo indefinidamente vinculada a su existencia, pero ahora al margen de la evolución que estas medidas de empleo pudieran presentar en un futuro. El carácter contingente que estas últimas presentan no afecta en principio al régimen previsto para el contrato, cuya evolución, por lo demás, apunta hacia su consolidación y permanencia.

En efecto. Quizás todo lo anterior no haga más que confirmar la adquisición por el contrato para el fomento de la contratación indefinida de carta de naturaleza dentro del ámbito de las tipologías de contratación laboral cristalizando entonces como modalidad contractual estable lo que comenzó siendo una medida de tipo coyuntural casi de tipo provisional y sometida a vigencia temporal. Actualmente, la renovación de sus contenidos en los términos en que lo hace la L. 12/2001 es bien expresiva de una más que posible consolidación de este régimen de contratación. Se apunta con ello hacia una estabilidad normativa que si bien aún no ha llegado a traducirse en una incorporación formal dentro del elenco de las previstas en el ET., no cabe duda de que la figura que nos ocupa se sitúa cada vez más cercana –tanto en razón a los criterios que sustentan su clasificación como en función de los objetivos de empleo que con ella se persiguen– a las que con su distinta caracterología se compendian ya tradicionalmente bajo el epígrafe de las “modalidades” de contratación laboral.