

LOS JÓVENES Y LA NUEVA POLÍTICA DE FOMENTO DE SU CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Jesús Martínez Girón

Sumario: I. La Ley 22/1992, de 30 Julio, como término de comparación.- II. El nuevo contexto de fomento del empleo.- III. El nuevo contrato de trabajo ordinario de duración indefinida.- IV. Los nuevos mecanismos de fomento de la contratación indefinida.- V. El nuevo régimen de prohibiciones, más flexible, aplicable al fomento de la contratación indefinida.- VI. Las nuevas posibilidades de transformación en fijos de anteriores contratos precarios.- VII. El nuevo concepto de joven indefinidamente contratable.- VIII. Perspectivas de futuro.

I. LA LEY 22/1992, DE 30 JULIO, COMO TERMINO DE COMPARACION

1. Como es sabido, uno de los objetivos perseguidos por la última gran reforma de nuestra legislación laboral, definitivamente cristalizada en las leyes 63 y 64/1997, ambas de 26 de diciembre¹, es el del fomento de la contratación indefinida o fija, entre otros, de los jóvenes. Lo confesaba expresamente el acuerdo interconfederal sobre estabilidad en el empleo de que dicha reforma trae causa, al indicar que “la actual tasa de desempleo juvenil (42 por cien de la población menor de veinticinco años) aconseja la adopción de medidas específicas para este colectivo que... permitan que puedan incorporarse al mercado laboral en términos de mayor estabilidad que hasta ahora”².

No se trata, sin embargo, de ningún objetivo novedoso de política de empleo en España, pues la ley 22/1992, de 30 julio, de medidas urgentes sobre fomento de empleo y protección por desempleo, igualmente pretendía el fomento de la contratación laboral por tiempo indefinido, entre otros varios colectivos, también del de los jóvenes desempleados³. El hecho de que esta última ley, que es —precisamente en el tema de que trata este escrito— el precedente normativo inmediato de las leyes 63 y 64/1997, fracasase clamorosamente en punto a la consecución del objetivo, parece que anima a tomarla como punto de referencia y de comparación o contraste, a efectos expositivos, para que así resalten mejor las novedades introducidas, se supone que frente a ella⁴, por la novísima reforma laboral habida el pasado año.

1 Promulgadas para obviar el incumplimiento gubernamental de cierto plazo, y derogatorias ambas de los Reales Decretos-leyes 8 y 9 /1997, ambos de 16 de mayo.

2 Cit. *apud* la exposición de motivos del Real Decreto-ley 8/1997 (apartado I, párr. 5º).

3 Cfr. especialmente sus arts. 1, 2.1.a) y 2.2.

4 Viene a certificarlo la disp. derogatoria única. 1 de la ley 64/1997, al indicar que queda expresamente derogada la “Ley 22/1992, de 30 de julio... , salvo la disposición adicional segunda”, que trata, como se sabe, de la prestación de desempleo en su modalidad de pago único. Además, su disposición transitoria 1ª afirma que “las solicitudes de subvenciones vigentes en el momento de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 9/1997, de 16 de mayo, por contratos realizados al amparo de la Ley 22/1992... se registrarán por

II. EL NUEVO CONTEXTO DE FOMENTO DE EMPLEO

2. Si comparada la ley 22/1992 con las 63 y 64/1997, quizá lo primero que llama la atención sea el contexto de política de empleo, tan radicalmente diferente, en que una y otras leyes entraron en vigor.

En efecto, la ley 22/1992 operaba, cuando se promulgó, en un contexto legal de fomento de cualquier tipo de empleo, pues ella pretendía fomentar, sí, el empleo por tiempo indefinido, pero en competencia con otras normas que lo que fomentaban, y parece que con superior fortuna, era el empleo precario⁵; realidad ésta dramáticamente acentuada para los jóvenes, al promulgarse la ley 10/1994, de 19 de mayo, que no sólo impidió la contratación de jóvenes a través del relativamente digno contrato temporal por tres años de fomento de empleo⁶, sino que posibilitó incluso la contratación de personas de hasta 27 años, como aprendices, mediante contratos (luego motejados de contratos “basura”) entonces concebidos como mecanismos estelares para la inserción laboral de jóvenes desempleados⁷.

Precisamente es este contexto el que hoy ha cambiado, incluso drásticamente, pues las leyes 63 y 64/1997, además de reducir al mínimo las posibilidades de estipulación lícita de contratos precarios⁸, sólo fomentan —si se prescinde de los contratos precarios de los minusválidos⁹— la estipulación de contratos de trabajo fijos, para el empleo de jóvenes, parados de larga duración, mayores de 45 años y minusválidos¹⁰.

III. EL NUEVO CONTRATO DE TRABAJO ORDINARIO DE DURACION INDEFINIDA

3. Aparte el contexto, la pieza capital de la reforma, en orden al fomento de la contratación fija de los cuatro colectivos recién mencionados, es la creación por ella de un nuevo tipo de contrato de trabajo ordinario¹¹, llamado “contrato para el fomento de la contratación indefinida”, que regula ahora la nueva disposición adicional 1ª del Estatuto de los Trabajadores¹².

dicha norma, así como por la Orden de 6 de agosto de 1992, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de las ayudas para el fomento de la contratación indefinida establecidas en la referida Ley 22/1992”.

⁵ Piensose, p. ej., en el art. 15.1.d) del Estatuto de los Trabajadores (en su redacción entonces vigente), sobre contrato de trabajo para el lanzamiento de una nueva actividad, y en el Real Decreto 1989/1984, de 17 octubre, regulador de la contratación temporal de tres años como medida de fomento del empleo, ambos para cubrir necesidades normales y permanentes de las empresas.

⁶ Cfr. su disposición adicional 6ª.

⁷ Cfr. su art. 3.2.

⁸ Piénsese, p. ej., en la desaparición de los contratos de trabajo para el lanzamiento de una nueva actividad y temporal de fomento de empleo, o en las limitaciones a la ampliación por convenio colectivo sectorial de la duración del contrato de trabajo temporal. Cfr., en este sentido, arts. 1.4 y disposición derogatoria única. b) y d) de la ley 64/1997.

⁹ Cfr. art. 1.5 de la ley 63/1997, y disposición adicional 2ª y disposición derogatoria única 2, ambas de la ley 64/1997.

¹⁰ Cfr. disposición adicional 1ª.2 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción que le dio la ley 63/1997, y art.2 y disposición adicional 2ª, ambos de la ley 64/1997.

¹¹ Indirectamente lo reconoce el art. 4.a) de la ley 64/1997.

¹² Sobre él, véase S. DEL REY GUANTER, “El contrato para el fomento de la contratación indefinida”, en M. RODRIGUEZ-PIÑERO, F. VALDES DAL-RE y M.E. CASAS BAAMONDE (Coordinadores), *Estabilidad en el empleo, diálogo social y negociación colectiva. La reforma laboral de 1997*, Tecnos (Madrid, 1998), pgs. 112 ss.

En efecto, frente a lo ocurrido en la hipótesis de la ley 22/1992 —que se limitaba a fomentar la estipulación de contratos de trabajo indefinidos cuyo régimen jurídico no alteraba¹³—, la reforma de 1997 ha optado por crear un nuevo tipo de contrato ordinario o común de esa clase¹⁴, que pasa a coexistir con los contratos de trabajo de duración indefinida tradicionales desde el día 17 de mayo 1997¹⁵, y que, frente a esos contratos tradicionales, posee un régimen jurídico peculiar, caracterizado —si se hace abstracción del dato de que “el contrato... se formalizará por escrito”¹⁶, que contrasta con la regla general de libertad de forma que proclama el art. 8.1 del Estatuto de los Trabajadores¹⁷— sobre todo porque, frente al régimen indemnizatorio general en caso de despido improcedente, “cuando el [nuevo] contrato [para el fomento de la contratación indefinida] se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el artículo 56 del mismo texto legal, será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferior a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades”¹⁸.

En todo lo demás, y a salvo lo que luego se diga sobre ciertas prohibiciones de contratación¹⁹, la regulación del contrato no cambia, pues “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”²⁰.

IV. LOS NUEVOS MECANISMOS DE FOMENTO DE EMPLEO DE LA CONTRATACION INDEFINIDA

4. También contrasta con la ley 22/1992, que se limitaba a conceder por una sola vez —en concepto de “subvención”— cantidades alzadas por cada contrato de trabajo indefinido estipulado —de 400.000 pts., en principio, en la hipótesis de los jóvenes desempleados²¹—, el que ahora la ley 64/1997 establezca nuevos mecanismos, que llama “incentivos”, para el fomento de la estipulación del nuevo contrato indefinido a que acaba de aludirse, y consistentes —aparte los incentivos de naturaleza fiscal²², fun-

¹³ Salvo en tema de jornada (art. 1.2). Pero véase infra, núm. 8.

¹⁴ S. DEL REY GUANTER, *op. cit.*, pg. 114, lo califica como “un contrato común por tiempo indefinido con especialidades”.

¹⁵ Que fue la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/1997, de acuerdo con su disposición final 2ª.

¹⁶ Cfr. disposición adicional 1ª.3, párr. 2º, del Estatuto de los Trabajadores. En idéntico sentido, art. 1.2 de la ley 22/1992.

¹⁷ De manera que, parece razonable sostener, si no se cumple con dicha exigencia de forma, “estaremos ante un contrato indefinido ordinario... en lo referente a la indemnización por despido” (cfr. S. DEL REY GUANTER, *op. cit.*, pg. 118).

¹⁸ Cfr. disposición adicional 1ª.4 del Estatuto de los Trabajadores. Sobre la, al menos aparentemente, irreprochable constitucionalidad del tema, a la luz del art. 14 de la Constitución y jurisprudencia constitucional en tema de “diferencias de indemnizaciones por despido improcedente”, véase I. ALBIOL MONTESINOS, L.M. CAMPS RUIZ y J.M. GOERLICH PESET, *La reforma laboral de 1997*, Tirant lo Blanch (Valencia, 1997), pg. 47.

¹⁹ *Infra*, núm. 5.

²⁰ Cfr. disposición adicional 1ª.3, párr. 2º, del Estatuto de los Trabajadores.

²¹ Cfr. su art. 2.1.a), párr. 2º.

²² Cfr. sus arts. 3.4 y 3.5.

damentalmente en bonificaciones de la cuota empresarial a la seguridad social por contingencias comunes, que en el caso de los jóvenes contratados alcanzan el 40 por cien de dicha cuota durante los veinticuatro primeros meses de vigencia del contrato²³.

Respecto de estas bonificaciones, que “se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Instituto Nacional de Empleo”²⁴, cabe indicar al menos: 1) que se trata de un estímulo cuantitativamente significativo, por cuanto para el año en curso el tipo de cotización es, “para las contingencias comunes, el 28’3 por 100, del que el 23’6 por cien será a cargo de la empresa, y el 4’7 por cien a cargo del trabajador”²⁵; 2) que se trata de estímulos compatibles con otros que a idénticos fines puedan establecer las Comunidades Autónomas en el marco de sus respectivas políticas de fomento de empleo —lo que no ocurría en la hipótesis de la subvención prevista por la ley 22/1992²⁶—, aunque teniendo en cuenta que los beneficios establecidos en la ley 64/1997 “no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60 por cien del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica”²⁷; y 3) también frente a la subvención alzada y por una sola vez en su día prevista por la ley 22/1992, que se trata —aparte quizá su menor burocratismo²⁸— de estímulos mucho más congruentes con la naturaleza continuada y duradera característica de la ejecución del contrato de trabajo.

V. EL NUEVO REGIMEN DE PROHIBICIONES, MAS FLEXIBLE, APLICABLE AL FOMENTO DE LA CONTRATACION INDEFINIDA

5. El clamoroso fracaso de la política de fomento de la contratación indefinida diseñada por la ley 22/1992 —quizá excesivamente obsesionada por la creación de empleo indefinido “neto”²⁹— explica, a mi juicio, que en las leyes 63 y 64/1997 se haya flexibilizado bastante el régimen de prohibiciones que —para prevenir el fraude y la competencia desleal y, también, para preservar los derechos adquiridos³⁰— usualmente acompaña a toda política activa de fomento de empleo.

²³ Cfr. su art. 3.1.

²⁴ Disposición adicional 1ª.1 de la ley 64/1997. El apartado 2 de esta misma norma aclara que “la Tesorería General de la Seguridad Social facilitará mensualmente el Instituto Nacional de Empleo el número de trabajadores objeto de bonificación de cuotas a la Seguridad Social, detalladas por colectivos, con sus respectivas bases de cotización y las deducciones que las empresas apliquen como consecuencia de lo previsto en la presente norma”.

²⁵ Art. 4.1 de la vigente OM de 26 enero 1998, en materia de cotización.

²⁶ Su art. 6.1 afirmaba que “los beneficios establecidos en la presente Ley serán incompatibles con cualesquiera otras ayudas públicas concedidas con la misma finalidad”.

²⁷ Art. 6.

²⁸ De todas formas, sobre la contraposición “ayudas en régimen de autoliquidación por el beneficiario (bonificaciones y desgravaciones)” y “las de obligado reconocimiento administrativo caso por caso (subvenciones)”, véase L.E. DE LA VILLA GIL, “Nuevas reglas sobre duración de los contratos de trabajo”, en *Reforma de la legislación laboral*, Junta de Andalucía-Universidad de Sevilla (Sevilla, 1997), pg. 16.

²⁹ Su art. 1.2 hablaba de que “los contratos por tiempo indefinido objeto de subvención deberán... suponer un incremento respecto a la plantilla fija del año anterior”.

³⁰ Cfr., en este sentido, las “exclusiones” (relaciones laborales especiales, contratación de familiares o de trabajadores anteriormente vinculados con carácter fijo a la empresa) contenidas en los apartados a), b) y c) del art. 4 de la ley 64/1997, del todo coincidentes con las que contenía el art. 3 de la ley 22/1992.

Se trata de una flexibilización evidente en lo tocante a la plantilla de las empresas a las que se imposibilita la estipulación de nuevos contratos indefinidos, dado que: 1) mientras que la ley 22/1992 exigía “no haber reducido plantilla fija, en el año anterior a la fecha de la contratación o transformación, por despido judicialmente declarado nulo o improcedente o reconocido como tal en acto de conciliación, expediente de regulación de empleo por causas tecnológicas o económicas, o por la causa objetiva prevista en el apartado c) del artículo 52 [del Estatuto de los Trabajadores]”³¹; 2) frente a esto, la ley 63/1997 establece ahora que “no podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida... 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”³², aunque teniendo en cuenta que “esta limitación no será de aplicación en el supuesto de despido colectivo cuando la realización de los [nuevos] contratos... haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el período de consultas previsto en el apartado 4º del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores”³³.

VI. LAS NUEVAS POSIBILIDADES DE TRANSFORMACION EN FIJOS DE ANTERIORES CONTRATOS PRECARIOS

6. Que una política realista de fomento de la contratación indefinida no puede centrarse, única y exclusivamente, en la creación de empleo de carácter neto, es lo que explica que los destinatarios de la misma no deban ser sólo “desempleados” o personas carentes de cualquier clase de empleo. En este sentido, la ley 22/1992 contemplaba y las leyes 63 y 64/1997 siguen contemplando, fomentándola, la posibilidad de transformar (jurídicamente “novar”) en fijos anteriores contratos de trabajo precario. Se trata, sin embargo, de una posibilidad ahora muy potenciada, dado que: 1) la ley 22/1992 incentivaba sólo la transformación de contratos de carácter formativo³⁴, mientras que la ley 64/1997 —aunque con alguna incongruencia cronológica respecto de lo que afirma, a idénticos efectos, la ley 63/1997— lo que fomenta ahora es “la transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporal, cualquiera que sea la modalidad contractual objeto de transformación”³⁵; y 2) también frente a la ley 22/1992, igualmente se admite ahora la posibilidad antes inédita de que, al menos en ciertos casos, la transformación pueda llegar a imponerse incluso por la vía de la negociación colectiva.

³¹ Cfr. su art. 4.c), párr. 1º. Pero teniendo en cuenta que, según el párr. 2º de esta misma norma, “no se entenderá reducida la plantilla por dichas causas cuando, con anterioridad a la contratación o transformación objeto de los beneficios, se haya procedido a la cobertura de la vacante mediante una relación jurídica de la misma naturaleza extinguida”.

³² Disposición adicional 1ª.5, párr. 1º, del Estatuto de los Trabajadores, en la nueva redacción que le dio dicha ley. “En ambos supuestos —continúa la norma—, la limitación afectará únicamente a las extinciones y despidos producidos con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, y 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”.

³³ *Ibid.*, párr. 2º.

³⁴ Según su art. 2.2, “la transformación del contrato en prácticas o para la formación en contrato indefinido, en los términos previstos en el número 2 del artículo 1 de la presente disposición, se subvencionará con 550.000 pesetas”.

³⁵ Art. 2.2. Siempre y cuando se trate de contratos “vigentes en el momento de entrada en vigor del Real Decreto-ley 9/1997, de 16 de mayo” (*ibid.*, inciso 1º), aunque, “asimismo, se incentivará la transformación en indefinidos, de los contratos de aprendizaje, prácticas, para la formación, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su estipulación” (*ibid.*, inciso 2º). Por su parte, la ley 63/1997, al proceder a dar nueva redacción a la disposición adicional 1ª del Estatuto

En efecto, la ley 63/1997 afirma —pensando justamente en trabajadores jóvenes— que “en la negociación colectiva se podrán establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido”³⁶. Y sobre la base de la clara naturaleza normativa (no obligacional) de dicha clase de cláusulas, parece pacífico que tales compromisos colectivos de conversión habrán de ser jurídicamente asimilados a verdaderos “precontratos de trabajo” indefinido, cuyo incumplimiento por el empresario legitimaría al formando o trabajador en prácticas, no ulteriormente empleado, a exigir —ante los tribunales laborales— el cumplimiento del compromiso de dar trabajo fijo o, alternativa o subsidiariamente, la correspondiente indemnización de los daños y perjuicios a él causados³⁷.

VII. EL NUEVO CONCEPTO DE JOVEN INDEFINIDAMENTE CONTRATABLE

7. En fin, cierra este conjunto de contrastes con la política en su día diseñada por la ley 22/1992 el nuevo concepto de “joven”, ahora mucho más amplio que antes, susceptible de poder ser empleado a través del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida.

En efecto, la ley 22/1992 sólo fomentaba la contratación indefinida de “jóvenes menores de veinticinco años que lleven inscritos como desempleados al menos un año o jóvenes desempleados con edad comprendida entre veinticinco y veintinueve años siempre que, en este último caso, no hubiesen trabajado con anterioridad por tiempo superior a tres meses”³⁸. Ahora, en cambio, el colectivo en cuestión es el formado por “jóvenes desde dieciocho hasta veintinueve años de edad, ambos inclusive”³⁹, fomentándose su contratación fija siempre que figuren “inscritos en la Oficina de Empleo”⁴⁰ —aunque sea un solo día—, y siempre que —lo que también reza para parados de larga duración, mayores de 45 años, etc.— “no hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato”⁴¹.

Por supuesto, y al igual que ocurría mientras estuvo en vigor la ley 22/1992, tampoco existe ahora ningún límite de edad por debajo del recién citado, cuando lo que se bonifica es la transformación en fijo de un anterior contrato precario, del que perfectamente (caso de los aprendices, por ejemplo) podría ser titular un trabajador menor de 18 años de edad⁴².

de los Trabajadores, afirma en su apartado 2.b) lo siguiente: “el contrato podrá concertarse con... trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, existente en la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, o que se suscriba hasta transcurrido un año desde la misma. Transcurrido dicho plazo de un año, la conversión de estos contratos en el contrato para el fomento de la contratación indefinida se articulará a través de la negociación colectiva”.

³⁶ Cfr. su art. 1.2, que procede a añadir un nuevo apartado 3 al art. 11 del Estatuto de los Trabajadores.

³⁷ Sobre el tema, véase J. MARTINEZ GIRON, “El precontrato de trabajo: límites normativos y práctica judicial”, *Actualidad Laboral*, nº 42, 1994, pgs. 657 ss.

³⁸ Cfr. su art. 2.1.a), párr. 1º.

³⁹ Cfr. disp. adicional 1ª.2.a), párr. 1º, del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción que le dio la ley 63/1997.

⁴⁰ Art. 3.1.a) de la ley 64/1997.

⁴¹ Cfr. art. 5.d) de la ley 64/1997.

⁴² Repele así que art. 2.1.a) de la ley 64/1997, al describir el ámbito de aplicación de los beneficios que establece, se refiera sólo a “jóvenes *desempleados* menores de treinta años”.

VIII. PERSPECTIVAS DE FUTURO

8. Visto todo lo que acaba de decirse, no puede extrañar que esta reforma pactada de 1997 venga siendo generalmente calificada, en análisis a cortísimo plazo, de exitosa en su intento de fomentar la estipulación de contratos indefinidos, respecto de los colectivos (jóvenes, etc.) que pretende amparar. Hablando siempre a cortísimo plazo, quizá su éxito hubiese sido todavía mayor, en relación precisamente con los jóvenes que al tiempo sean estudiantes, si también fomentase la estipulación, pero a tiempo parcial, de los antes citados nuevos contratos de trabajo indefinidos, pues aunque la ley 63/1997 nada dice respecto de la jornada, la ley 64/1997 rotundamente afirma que “los contratos por tiempo indefinido objeto de las ayudas establecidas en esta norma deberán celebrarse a tiempo completo”⁴³.

Por ello, se echa en falta —con las debidas adaptaciones y retoques— una norma similar a la contenida en el Real Decreto-ley 3/1993, de 26 febrero⁴⁴, según la cual, “no obstante lo dispuesto en el artículo 1, apartado 2, de la Ley 22/1992..., el programa público de fomento de la contratación indefinida, regulado en el capítulo I de dicha Ley, será aplicable a los contratos indefinidos a tiempo parcial que se celebren... hasta el 31 de diciembre de 1993, siempre que la jornada fijada en dichos contratos... sea, al menos, igual al 50 por 100 de la jornada habitual en la actividad de que se trate”⁴⁵, en cuyo caso —continuaba esta norma— “la cuantía de la subvención prevista para cada colectivo se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada en el contrato a tiempo parcial”⁴⁶.

9. Hablando ya del futuro previsible, y volviendo de nuevo al contexto en que esta reforma pretende operar, quizá lo que inquieta sea la reflexión de hasta qué punto el nuevo contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida —sin duda, la figura estelar de la reforma en materia de contratación— servirá al propósito de erradicar, de manera brusca, la querencia empresarial de muchos lustros por todo tipo de contratación temporal, y especialmente por la que se llamaba no-causal o “coyuntural”⁴⁷.

Creo honestamente —y así lo expuse en otro lugar— que dicha reflexión habría de reparar, cuando menos, en los tres aspectos siguientes. En primer lugar, que la estipulación de ese nuevo contrato indefinido está incentivada con un generoso sistema de bonificaciones durante 24 meses, ya comentado, pero de carácter radicalmente “incondicionado”, en el sentido de que no se exija al empresario ningún compromiso de mantenimiento durante ningún tiempo del contrato indefinido que hubiese estipulado⁴⁸. En segundo lugar, que en ese contrato, como se vio, se ha abaratado la indemnización por despido objetivo improcedente —sin duda, de ocurrencia previsiblemente más frecuente que el colectivo o disciplinario—, de manera que, por ejemplo, el empresario que sólo hubiese empleado 24 meses al trabajador fijo luego objetiva e improcedentemente despedido, deberán abonarle una indemnización de 66 días de salario. En tercer lugar, que reiteradísima jurisprudencia de unificación de doctrina, posterior a la promulgación a la Ley de Procedimiento Laboral de 1990, ha suprimido la categoría del

43 Art. 1.2.

44 De medidas urgentes sobre materias presupuestarias, tributarias, financieras y de empleo.

45 Art. 18.1

46 Art. 18.2.

47 Sobre el tema, con un análisis de negociación colectiva muy reciente, véase J. MARTINEZ GIRON, “Ampliación y reducción por convenio colectivo de las modalidades y términos de los contratos temporales de trabajo”, *Actualidad Laboral*, nº 6, 1998, pgs. 97-98.

48 Por supuesto, nada tiene que ver con este asunto el art. 7 de la ley 64/1997, sobre “reintegro de los beneficios”.

“despido en fraude de ley”⁴⁹, de manera que la ley 64/1997 podría defraudarse con relativa impunidad apelando a despidos objetivos improcedentes, salvo si el fraude —como es sabido— también involucrase el tema de los umbrales *ex art. 51* del Estatuto de los Trabajadores.

En fin, con todos estos parámetros de reflexión, creo que sólo resta esperar muy poco tiempo para conocer si el novísimo contrato de fomento de la contratación indefinida realmente será tal, o si, por el contrario, se tratará sólo de un contrato de trabajo “coyuntural”⁵⁰, pero de dos años —los veinticuatro meses que puede durar, como máximo, la bonificación—, con despido subvencionado —mes a mes— “con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Instituto Nacional de Empleo”⁵¹.

⁴⁹ Véase A.V. SEMPERE NAVARRO y F. CAVAS MARTINEZ, *Jurisprudencia social. Unificación de doctrina 1993-1994*, Aranzadi, Pamplona, 1995, pgs. 181-184.

⁵⁰ Como efectivamente es, pues la medida está prevista, en principio, para “facilitar la colocación estable... durante los cuatro años siguientes a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/1997” (cfr. disp. adicional 1ª.1 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción que le dio la ley 63/1997), incentivándose sólo hasta “el 16 de mayo de 1999” (cfr. disp. final 3ª.1 de la ley 64/1997). En cualquier caso, A. MONTOYA MELGAR, “La reforma de la contratación laboral (los Reales Decretos-leyes 8 y 9 de 1997)”, *Aranzadi Social*, n° 11, 1997, pg. 25, afirma con razón que “la nueva figura nace, prudentemente, con carácter experimental, previéndose su utilización durante un plazo de cuatro años, esto es, hasta 17 de mayo del año 2001; la Comisión de seguimiento del AIEE tiene, entre otros, el cometido de estudiar los resultados positivos de la figura y de proponer, a la vista de éstos, lo que estime pertinente en cuanto a su mantenimiento”.

⁵¹ Véase *supra*, nota 24.