EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL CON VINCULACIÓN FORMATIVA: UN SUCEDÁNEO DE CONTRATO FORMATIVO

Josep Moreno Gené

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Lleida

EXTRACTO **Palabras clave: Desempleo juvenil, contrato a tiempo parcial, formación, incentivos a la contratación**

De las diferentes medidas adoptadas por la Ley 11/2013 para favorecer la inserción laboral de los jóvenes, cabe distinguir entre las dirigidas a fomentar el autoempleo o emprendimiento juvenil y aquellas que pretenden fomentar la contratación por cuenta ajena de este colectivo. Dentro de este segundo grupo de medidas, que se encuentran recogidas en el Capítulo III de la citada norma bajo la rúbrica de "estímulos a la contratación" destaca el "contrato a tiempo parcial con vinculación formativa". Tanto si atendemos a la propia denominación del contrato como al contenido del mismo, puede a?rmarse que esta modalidad contractual *a priori* tiene como ?nalidad, además de la inserción laboral de los jóvenes desempleados, contribuir a la formación de los mismos. Sin embargo, el compromiso entre esta modalidad contractual y la formación del trabajador es extremadamente tenue, por no decir prácticamente inexistente. Precisamente en este trabajo se abordan los per?les de esta modalidad contractual y el limitado alcance de su contenido formativo.

ABSTRACT **Keywords: Youth unemployment, part-time contract, training, incentives to recruitment**

The measures adopted by Royal Decree-Law 11/2013 to promote the employability of young people are of two types: measures aimed at promoting youth entrepreneurship and self-employment, and measures aimed at fostering recruitment of young people. This second group of measures, detailed in Chapter III of this regulation under the heading "Incentives to recruitment"", includes the "part-time contract with training". Whether we consider the very name of the contract or its characteristics, it can be argued that, a priori, in addition to promoting the employability of young people, it aims to contribute to their training. However, the commitment of this type of contract to worker training is extremely tenuous, and indeed practically nonexistent. This paper deals with the pro?les of this type of contract and the limited scope of its educational content.

 Recepción de original: 26.6.2014. Aceptación: 21.7.2014

ÍNDICE

1. Un nuevo intento de reducción del desempleo juvenil mediante el establecimiento de estímulos a la contratación de los jóvenes
2. El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa
   2.1. La formación de los jóvenes como mecanismo de lucha contra el desempleo juvenil
   2.2. El objeto del contrato: la preeminencia de la inserción laboral frente a la formación de los jóvenes
   2.3. Sujetos contratantes: jóvenes desempleados menores de treinta años
   2.4. La duración del contrato a tiempo parcial con vinculación formativa: una remisión no tan genérica a las modalidades contractuales previstas en el ET
   2.5. La jornada del contrato a tiempo parcial con vinculación formativa: el difícil equilibrio entre necesidades formativas y de inserción laboral del trabajador
   2.6. Incentivos a la formalización de contratos a tiempo parcial con vinculación formativa

1. UN NUEVO INTENTO DE REDUCCIÓN DEL DESEMPLEO JUVENIL MEDIANTE EL ESTABLECIMIENTO DE ESTÍMULOS A LA CONTRATACIÓN DE LOS JÓVENES

Como ya viene siendo habitual en las numerosas intervenciones normativas que han tenido lugar desde que irrumpiera la actual crisis económica y ?nanciera en el año 2008, la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo al crecimiento y de la creación de empleo (en adelante Ley 11/2013) muestra su preocupación por las elevadas tasas de desempleo juvenil existentes en nuestro país. En este punto, el apartado II de la Exposición de Motivos de esta norma ya de?ne al desempleo juvenil en España como una "problema estructural, que se ha visto agravado por la crisis, y que presenta graves consecuencias para la situación presente y futura de los jóvenes españoles y limita el crecimiento potencial de la economía española en el largo plazo". En este contexto, resulta especialmente preocupante la situación de las personas jóvenes que ni trabajan, ni están en el sistema educativo, ni reciben formación, para las que se ha acuñado la denominación de "ni-ni"[1].

Para comprobar el alcance y el drama que en estos momentos supone el desempleo juvenil, el apartado II de la Exposición de Motivos de la Ley 11/2013

[1] En este contexto, Guerrero Vizuete, E.: "Las medidas de estímulo a la creación de empleo juvenil contenidas en la Ley 11/2013 de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo: puntos críticos", *Temas Laborales*, núm. 122, 2013, pág.15, considera que "es por ello que la necesidad de luchar contra el desempleo juvenil y favorecer su empleabilidad es vista como una necesidad que ha de ser cubierta sin demora, pues la di?cultad de integración en el mercado de trabajo de los jóvenes puede provocar "el denominado "efecto desánimo" ya que la destrucción de empleo y el aumento del tiempo de permanencia en el paro provocan una caída progresiva de la intensidad de búsqueda de trabajo de los jóvenes desempleados, lo que incrementa su propensión a transitar del desempleo a la inactividad".

cita los datos de Eurostat correspondientes al tercer trimestre de 2012, según los cuales, la tasa de desempleo de los jóvenes menores de 25 años era en ese momento del 54,1%, frente al 23% de la UE-27. Con posterioridad a la aprobación de esta norma los datos aún se fueron agravando, de modo que según la encuesta de población activa del primer trimestre de 2013, la tasa de desempleo juvenil, es decir, de los jóvenes de 16 a 24 años, se elevó al 57,22%, doblando de este modo la tasa de desempleo registrado por la población adulta. En cualquier caso, al igual que sucede con las tasa de desempleo general, la tasa de desempleo de los menores de 25 años ha experimentado una ligera mejoría en la encuesta de población activa del segundo trimestre de 2013, habiendo descendido desde la citada tasa del 57,22 hasta el 56,13 y, posteriormente, en la encuesta de población activa del tercer trimestre, quedando situada en el 54,39%, y en la encuesta de población activa del cuarto trimestre, en que se situaba en el 55,06%. En la encuesta de población activa correspondiente al primer trimestre de 2014, sin embargo, la tasa de desempleo juvenil se ha vuelto a elevar hasta el 55,8%. La extrema gravedad de esta situación resulta incuestionable, no en vano, tasas de desempleo de los menores de 25 años que aún en la actualidad se mueven en torno al 55% resultan insoportables para quienes las sufren y para la economía del país en su conjunto y no tienen parangón en otros estados de nuestro entorno.

Ahora bien, pese al importante incremento del desempleo juvenil que ha tenido lugar durante la actual crisis económica, no puede considerarse un fenómeno meramente coyuntural, sino que por el contrario, constituye un problema estructural de la economía española. En consecuencia, siendo el desempleo juvenil un problema estructural, deben buscarse las debilidades estructurales que inÀuyen directamente en las cifras de desempleo juvenil. Entre estas debilidades estructurales, el apartado II de la Exposición de Motivos de la Ley 11/2013 cita las siguientes: "la alta tasa de abandono escolar, que dobla los valores de la UE-27; la marcada polarización del mercado de trabajo, donde unos jóvenes abandonan sus estudios con escasa cuali?cación y otros, altamente cuali?cados, están subempleados; el escaso peso relativo de la Formación Profesional de grado medio y la baja empleabilidad de los jóvenes, especialmente en lo relativo al conocimiento de idiomas extranjeros; la alta temporalidad y contratación parcial no deseada; la di?cultad de acceso al mercado laboral de los grupos en riesgo de exclusión social; y la necesidad de mejorar el nivel de autoempleo e iniciativa empresarial entre los jóvenes"[2]. Sobre alguna de estas debilidades estructurales pretende actuar la Ley 11/2013.

Como también se pone de mani?esto en la Exposición de Motivos de la Ley 11/2013, las medidas adoptadas en esta norma en relación con la lucha

[2] Sobre estas debilidades estructurales vid. Triguero Martínez, L.A.: "Política jurídica de acceso al empleo de los jóvenes y su instrumentación normativa", *Aranzadi Social*, núm. 3, 2013.

contra el desempleo juvenil responden a las recomendaciones que en materia de empleo juvenil ha realizado la Comisión Europea y se enmarcan dentro del Plan Nacional de Reformas puesto en marcha por el Gobierno de España a tal efecto. A su vez, las medidas adoptadas por la Ley 11/2013 suponen un desarrollo de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 que tiene por objetivo impulsar medidas dirigidas a reducir el desempleo juvenil, ya sea mediante la inserción laboral por cuenta ajena o a través del autoempleo y el emprendimiento. A tal efecto, la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven tiene como objetivos "mejorar la empleabilidad de los jóvenes, aumentar la calidad y la estabilidad del empleo, promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral y fomentar el espíritu emprendedor". Para lo cual, la citada Estrategia se apoya en los siguientes ejes: incentivar la contratación y la iniciativa empresarial entre los jóvenes, adecuar la educación y la formación que reciben a la realidad del mercado de trabajo y reducir la tasa de abandono temprano. Para la consecución de estos objetivos la Estrategia contiene una serie de medidas encaminadas a favorecer la inserción laboral de los jóvenes, ya sea por cuenta ajena o a través del emprendimiento, las cuales han encontrado su primer desarrollo en la Ley 11/2013[3].

La Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven se alinea a su vez con los objetivos de la "Garantía juvenil" europea. Recuérdese en este punto que la "Garantía juvenil" aprobada por el Consejo Europeo comporta que a partir del 2014, cada Estado miembro debe desarrollar acciones concretas para que los jóvenes menores de 26 años puedan tener acceso a una oportunidad seria ya sea de empleo, de formación o de prácticas profesionales en un plazo máximo de cuatro meses tras terminar sus estudios o quedar desempleados. Sin embargo, el presupuesto comprometido para esta y otras iniciativas europeas de fomento del empleo joven no parece acompañar con su?ciente intensidad a estas loables y más que necesarias iniciativas.

De las diferentes medidas adoptadas por la Ley 11/2013 para favorecer la inserción laboral de los jóvenes, cabe distinguir entre las medidas dirigidas a fomentar el autoempleo o emprendimiento juvenil y aquellas que pretenden fomentar la contratación por cuenta ajena de este colectivo. El segundo grupo de medidas, que constituyen el objeto central de este trabajo, se encuentran básicamente recogidas en el Capítulo III de la citada norma bajo la rúbrica

[3] Un análisis de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en Morales Ortega, J.M.: "La Estrategia de emprendimiento y empleo joven y la Ley 11/2013 en el contexto europeo: garantía laboral y garantía formativa", en Femández López, M.F. y Calvo Gallego, F. J.(Dirs.): *La Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en la Ley 11/2013: desempleo, empleo y ocupación juvenil,* Editorial Bomarzo, Albacete, 2013, págs. 65 y ss. Vid. también, Alemán Páez, F.: Las estrategias de empleo juvenil. Aspectos teóricos, políticos y estructurales", en Monereo Pérez, J.L.: *Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil (J.L. Monereo, Coord.), monografías de Temas Laborales 52,* Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, págs. 583 y ss.

de “estímulos a la contratación”. A tal efecto, el art. 9 regula el “contrato a tiempo parcial con vinculación formativa”, el art. 10, “el contrato inde?nido de un joven por microempresas y empresarios autónomos”, el art. 12 el “contrato de primer empleo joven”, el art. 13 los “incentivos a los contratos en prácticas para el primer empleo” y el art. 14 los “incentivos a la incorporación de jóvenes a entidades de economía social”. A estas previsiones debe añadirse la derogación de la prohibición de encadenamiento de contratos formativos prevista en la disposición ?nal segunda de la Ley 11/2013 y también pueden sumarse las previsiones recogidas en las disposiciones ?nales tercera, cuarta y quinta de la Ley 11/2013 dirigidas a posibilitar la contratación para la formación y el aprendizaje por parte de las empresas de trabajo temporal. Por el contrario, la previsión del art. 11 de “incentivos a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven” no constituye una medida de fomento de la contratación de los jóvenes, puesto que en el supuesto previsto en este precepto el joven ocupa la posición de empresario, mientras que el trabajador contratado deberá ser una persona desempleada de edad igual o superior a cuarenta y cinco años. En consecuencia, esta medida responde más a la idea de fomentar el autoempleo o el emprendimiento juvenil que a estimular la contratación laboral de los jóvenes[4].

Una primera lectura de estas medidas pone de mani?esto que una vez más a la hora de fomentar la contratación juvenil se opta por la reducción de los costes laborales que esta contratación va a suponer, en este caso mediante el recurso al establecimiento de toda una amalgama de incentivos en materia de Seguridad Social, así como también, por una reducción de las barreras de entrada al mercado laboral mediante una Àexibilización de las mismas –aparición de nuevas modalidades de contratación y ampliación de los supuestos en que puede acudirse a las empresas de trabajo temporal-.

Llama especialmente la atención en este punto la apuesta decidida por la vía de fomento de la contratación juvenil basada esencialmente en el establecimiento de incentivos económicos, no en vano, en los últimos años se había considerado desde diferentes foros que se trataba de una fórmula agotada[5]. Asimismo, habrá que valorar en el futuro los efectos que puedan tener estas medidas en las ya depauperadas arcas de la Seguridad Social.

[4] Un estudio de estas medidas en Moreno Gené, J.: “Los estímulos a la contratación laboral de los jóvenes en el Real Decreto-Ley 4/2013”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 364, 2013, págs. 45 a 104.

[5] Sobre el limitado papel de los incentivos para la contratación frente a la evolución económica vid. Pérez del Prado, D.: *Los instrumentos económicos de fomento del empleo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011. También crítica al respecto se muestra Ginés I Fabrellas, A.: “Nuevas modalidades contractuales para trabajadores jóvenes. A razón de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo”, en Monereo Pérez, J.L. (Coord.): *Retos del Derecho del Trabajo...* cit. pág. 900.

Por lo demás, nos encontramos ante una batería de medidas que tienen por ?nalidad facilitar "a toda costa" el acceso al mercado laboral de los jóvenes, para lo cual parece estarse dispuesto a sacri?car la calidad de los derechos y de las condiciones laborales de los mismos, especialmente, por lo que respecta a la escasa duración del vínculo contractual, lo reducido de la jornada laboral, las limitadas retribuciones a percibir, etcétera. En de?nitiva, se sigue avanzando en la ya muy transitada senda de la precarización del empleo juvenil.

La apuesta fundamental por la vía de los incentivos económicos para fomentar el empleo juvenil plantea la duda de si las diferentes medidas recogidas en la Ley 11/2013 pueden considerarse como auténticas modalidades especí?cas de contratación para los jóvenes o si se trata simplemente de meros incentivos en materia de Seguridad Social dirigidos a este colectivo. En este punto, cabe a?rmar que el nuevo régimen de incentivos contractuales previsto en la Ley 11/2013 no se limita exclusivamente a prever estímulos económicos para contratar según las diversas modalidades existentes, sino que introduce modi?caciones relevantes en el régimen jurídico de las mismas, las cuales afectan a muchos de sus elementos de?nidores -sujetos, objeto, duración del contrato, etcétera-, dando lugar de este modo a auténticas modalidades especiales de contratación laboral para los jóvenes[6]. En cualquier caso, debe analizarse cada una de las medidas adoptadas por la Ley 11/2013 para concluir en cada caso si se trata de nuevas modalidades contractuales o de meros incentivos económicos a la contratación.

Dada la vinculación que la norma establece entre las medidas enumeradas y la lucha contra las altas tasas de desempleo juvenil existentes, la mayor parte de las mismas se prevén con una vigencia temporal, vinculada al mantenimiento de estas altas tasas de desempleo juvenil. A tal efecto, la disposición transitoria primera de la Ley 11/2013 establece que "las medidas establecidas en los artículos 9 a 13 de esta ley se mantendrán en vigor hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento, tal y como se establezca reglamentariamente por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social". Pese a ello, dadas las previsiones a corto, medio e incluso largo plazo de nuestro mercado de trabajo, se corre el riesgo de que estas medidas coyunturales se transformen en permanentes, modi?cando de facto la contratación laboral de trabajadores jóvenes, precarizando sus condiciones laborales[7].

En este punto, como ya ha sucedido en otras intervenciones normativas recientes se echa de menos una mayor precisión en la identi?cación de este parámetro, en concreto, si la norma se re?ere al paro registrado o al paro estimado

[6] Vid. Vallecino Gámez, M.R. y Molina Navarrete, C.: "La reforma de segunda generación del mercado laboral: incentivos al "espíritu emprendedor" y retorno del "pensamiento mágico", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 362, 2013, pág. 31.

[7] Vid. Ginés I Fabrellas, A.: "Nuevas modalidades contractuales..." cit. pág. 903.

por la encuesta de población activa. A tal efecto, parece razonable pensar que el 15% de paro toma como referencia la Encuesta de Población Activa, si bien, no queda claro si se re?ere al dato trimestral o a la media anual. Habrá que estar al desarrollo reglamentario previsto a tal efecto en la citada disposición transitoria.

Como puede observarse, a pesar de las continuas declaraciones del Gobierno en la línea de reducir las modalidades contractuales existentes en nuestro ordenamiento jurídico, se ha optado una vez más por la creación de nuevas modalidades contractuales particulares las cuales se suman a las modalidades contractuales genéricas preexistentes, incrementándose de este modo aún más la confusión ya existente en este punto. Este panorama se complica si tenemos en cuenta que una vez más se ha optado por crear nuevos tipos contractuales ubicados al margen del Estatuto de los Trabajadores que, por el contrario, sí recoge la mayor parte de modalidades contractuales inde?nidas y temporales, no habiéndose aprovechado la ocasión para simpli?car el tan criticado "exceso" de modalidades contractuales existentes o, en cualquier caso, para haberlas recogido todas en un mismo texto legal, en particular, en el Estatuto de los Trabajadores. Esta valoración no varía necesariamente por el hecho de que estas modalidades contractuales especí?cas únicamente se mantendrán en vigor hasta que las tasas de desempleo en nuestro país se sitúen por debajo del 15 por ciento, no en vano, como ya se ha indicado, a pesar de esta previsión, las actuales tasas de desempleo en España superiores al 25 por ciento permiten a?rmar que estas modalidades contractuales especí?cas van a tener una vida muy longeva. No se opone a dicha conclusión el hecho de que recientemente se haya procedido a una cierta simpli?cación administrativa de los diferentes modelos de contrato.

Las diferentes medidas para el estímulo a la contratación laboral de los jóvenes previstas en la Ley 11/2013 pueden clasi?carse a su vez en tres categorías distintas en atención a los objetivos, siempre aparentemente mixtos, que se pretende alcanzar con las mismas y los mecanismos empleados para ello. En primer lugar, encontramos una medida que pretende fomentar la contratación de los jóvenes desempleados mediante el impulso a la formación y cuali?cación profesional de los mismos y la mejora de su experiencia profesional y, en consecuencia, de su empleabilidad. En esta categoría se encuentra el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, los incentivos a los contratos en prácticas para el primer empleo, la derogación de la prohibición de encadenamiento de contratos formativos y la admisibilidad de la contratación para la formación y el aprendizaje por parte de las empresas de trabajo temporal. En segundo lugar, encontramos diferentes medidas que apuestan nítidamente por la inserción ocupacional de los jóvenes habilitando e incentivando al respecto diferentes mecanismos de contratación temporal de los mismos. En esta cate-

goría se encuentra el contrato de primer empleo joven y la inserción laboral de jóvenes en riesgo de exclusión social por empresas de inserción. Y, ?nalmente, una última medida apuesta decididamente por el fomento de la contratación inde?nida de los jóvenes, al tiempo que supone una vía de apoyo a los emprendedores. En esta categoría se encuentra la contratación inde?nida de jóvenes por microempresas y empresarios autónomos.

En este contexto, en este estudio nos centraremos especí?camente en una de las medidas que pretenden fomentar la contratación de los jóvenes desempleados mediante el impulso a la formación y cuali?cación profesional de los mismos y la mejora de su experiencia profesional, en concreto, en el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa introducido por la Ley 11/2013.

2. EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL CON VINCULACIÓN FORMATIVA

2.1. La formación de los jóvenes como mecanismo de lucha contra el desempleo juvenil

La crisis ?nanciera y económica ha llevado al desempleo a miles de jóvenes, muchos de los cuales, llamados por la expansión del sector de la construcción, abandonaron prematuramente en su día el sistema educativo para ocupar empleos de baja calidad, por lo que sus niveles de cuali?cación son muy bajos. En consecuencia, a los habituales efectos de destrucción del empleo de cualquier crisis económica, debe sumarse en esta ocasión las casi insalvables di?cultades que plantea que este ejército de nuevos desempleados pueda volverse a incorporar al mercado de trabajo, puesto que uno de los sectores económicos que hasta el momento los acogía, es decir, el sector de la construcción, no muestra signos de que en los próximos años pueda volver a darles ocupación, cuanto menos en las ingentes cantidades con que lo había hecho en la última década y, a su vez, estos desempleados carecen en muchas ocasiones de una cuali?cación profesional que les permita su inserción laboral en otros sectores económicos más resistentes a la crisis[8].

En este contexto, la única vía para invertir esta situación no puede ser otra que la mejora de la cuali?cación de estas personas jóvenes, no en vano, la me-

[8] Molina Navarrete, C.: "La "nueva" reforma laboral: rebajas, aplazamientos y prórrogas", en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 343, 2011, pág. 170, pone especial énfasis en esta conexión directa entre desempleo juvenil y falta de cuali?cación profesional al indicar que "la realidad de la juventud en nuestro país es que más de un millón y medio de desempleados tienen menos de 30 años y, paradójicamente en una época en la que se presume recurrentemente de disponer de la "generación de jóvenes" mejor formada de la historia de España, más de la mitad de esa cifra de "jóvenes desempleados" no tienen ni una formación mínima obligatoria".

jora de las oportunidades de empleo está directamente relacionada con el nivel de cuali?cación de las personas. Con la ?nalidad de contribuir a la mejora de la cuali?cación de los jóvenes al tiempo que favorecer su inserción laboral, la Ley 11/2013 contempla el contrato a tiempo parcial para jóvenes con vinculación formativa con el que aparentemente se pretende vincular la contratación de los jóvenes a tiempo parcial con la mejora de su formación, incentivando para ello al empresario mediante la previsión de suculentos bene?cios en materia de Seguridad Social. A partir de estas premisas se ha considerado que este tipo de contrato "tendencialmente, se trata de una medida de política de empleo, dirigida a un sector concreto de población ("jóvenes desempleados"), caracterizado por un situación de empleo crítica y con una problemática particular relacionada con la inexistente experiencia laboral –a lo sumo muy breve-, y en una etapa de la vida profesional cercana si no frecuentemente unida al inicio o continuidad en el desarrollo de actividades dirigidas a fortalecer la cuali?cación obtenida o a complementar conocimientos"[9].

A pesar de que en una primera impresión la ?nalidad de esta modalidad contractual recuerda a los contratos formativos –contrato en prácticas y contrato para la formación y el aprendizaje-, no en vano, tanto en estas modalidades contractuales como en el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa se persigue mejorar la cuali?cación profesional y la experiencia laboral del trabajador, una comparativa de todas estas modalidades contractuales pone inmediatamente de mani?esto el trato sustancialmente distinto que ambas modalidades contractuales dispensan a la formación del trabajador[10].

2.2. El objeto del contrato: la preeminencia de la inserción laboral frente a la formación de los jóvenes

Aunque el art. 9 de la Ley 11/2013 no lo diga de un modo expreso, tanto si atendemos a la denominación del contrato "contrato a tiempo parcial con vinculación formativa" como al contenido del mismo, puede a?rmarse que esta modalidad contractual tiene como ?nalidad, además de la inserción laboral de los jóvenes desempleados, mediante la técnica del reparto del empleo, contribuir a la formación de los mismos. A tal efecto, el apartado 3 del art. 9 de la Ley 11/2013 establece que "los trabajadores deberán compatibilizar el

[9] Vid. Prados De Reyes, F.J.: "Modalidades contractuales y política de empleo juvenil", en Monereno Pérez, J.L. (Coord.): *Retos del Derecho del Trabajo ... Cit.* pág. 263. Vid. también, González Díaz, F.A.: "Un análisis de los estímulos a la contratación contenidos en la Ley 11/2013", *Aranzadi Social*, núm. 8, 2013, pág. 161.

[10] Prados De Reyes, F.J.: "Modalidades contractuales..." cit. pág. 264, indica que "los objetivos de la formación o el favorecimiento de la cuali?cación profesional no adquieren aquí el protagonismo que presentan en las modalidades contractuales clasi?cadas entre los contratos formativos".

empleo con la formación o justi?car haberla cursado en los seis meses previos a la celebración del contrato".

Sin embargo, como fácilmente puede observarse, el compromiso entre esta modalidad contractual y la formación del trabajador es extremadamente tenue, puesto que esta modalidad contractual se limita a establecer la obligación de que el trabajador haya recibido una determinada formación con carácter previo a la celebración del contrato o que la misma se esté recibiendo durante la vigencia del contrato, sin establecerse ninguna otra obligación de carácter formativo derivada de la formalización del contrato. Ello permite a?rmar que a diferencia de los contratos formativos, en el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa la capacitación del trabajador ni llega a implicar el contenido obligacional de la relación ni las peculiaridades que presenta encuentran su motivación en la integración de los contenidos formativos en la estructura contractual[11]. Veamos a continuación los términos en los que se regula la formación que debe concurrir en esta modalidad contractual.

A) El contenido de la formación

Por lo que respecta al contenido de la formación, el art. 9.3 de la Ley 11/2013 contempla dos posibilidades distintas:

- Formación acreditable o?cial o promovida por los Servicios Públicos de Empleo.
- Formación en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación de una duración mínima de 90 horas en cómputo anual.

Llama la atención el carácter tan amplio, desde una vertiente cuantitativa y cualitativa, con que se describe la formación que se puede vincular a esta modalidad contractual. Nada hay que objetar al respecto cuando la formación que se vincula al contrato celebrado consista en cualquier formación acreditable o?cial o se trate de una formación promovida por los Servicios Públicos de Empleo, puesto que en ambos supuestos nos encontramos ante una formación de su?ciente entidad[12]. A tal efecto, en este supuesto cabe incluir la enseñanza secundaria obligatoria, el bachillerato, estudios universitarios y estudios de formación profesional de cualquier nivel, certi?cados de profesionalidad y los cursos de formación e inserción promovidos por los servicios públicos de empleo.

Más reticencias puede provocar, sin embargo, la admisibilidad de que se trate de formación en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación de una duración mínima de 90 horas en cómputo anual, puesto que no nos parece que esta previsión garantice en todo caso que el trabajador haya reci-

[11] Vid. Prados De Reyes, F.J.: "Modalidades contractuales..." cit. pág. 264.

[12] A tal efecto, Miñarro Yanini, M.: "El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa para el fomento del empleo juvenil: la formación como excusa de la precarización incentivada del trabajo", en Monereo Pérez, J.L. (Coord.): *Retos del Derecho*... cit. pág. 204, considera que esta formación cuenta "con la ?abilidad que le con?ere el elemento o?cial-público".

bido una cuali?cación profesional su?ciente[13]. A tal efecto, se plantean serias dudas por la falta de garantías relativas a la entidad que ha de impartir esta formación y por la brevedad de la duración de la formación exigida. Por ello, se ha indicado que a pesar de que la formación en idiomas y nuevas tecnologías no resulta mala opción, debería haberse formulado esta formación de un modo más riguroso, exigiendo garantías de calidad de las entidades que la imparten, así como que alcanzara una duración mínima su?ciente para hacer posible el aprendizaje[14]. En otros términos, si bien parece aceptable la promoción del trabajo a *part time* en segmentos profesionales de cierta cuali?cación, no parece que dicha posibilidad deba ampliarse a cualquier tipo de cuali?cación.

En este sentido, se ha indicado que hubiera sido preferible de?nir más especí-?camente las características de la formación, "buscando con la ayuda, por ejemplo, que los jóvenes adaptasen su formación hacia sectores innovadores, como en el modelo sueco, o destinándola, como se ha hecho en Irlanda recientemente, únicamente a jóvenes procedentes del sector de la construcción para otorgarles capacitación en la instalación de tecnologías verdes en hogares y empresas o para llevar a cabo veri?caciones del cumplimiento de los criterios de e?ciencia energética"[15].

B) Momento y forma en que debe recibirse la formación

Por lo que respecta al momento y forma en que debe recibirse la formación, el art. 9.3 de la Ley 11/2013 contempla dos posibilidades distintas:

- Haber recibido la formación en los seis meses previos a la celebración del contrato.
- Recibir la formación durante la vigencia del contrato.

Aunque, en un principio, ambas posibilidades se sitúan en la ley en un plano de igualdad, de modo que libremente puede optarse entre una u otra posibilidad, el hecho de que, como se indicará en su momento, se vaya a permitir una ampliación de la reducción prevista en la norma por un año más siempre y cuando el contrato laboral siga vigente y compatibilizándose con la formación, o la misma se haya cursado en los seis meses previos a la ?nalización de los primeros doce meses, pone de mani?esto la opción prioritaria del legislador de que la formación se reciba mientras se está trabajando[16].

La opción por cada una de estas posibilidades no afecta exclusivamente al

[13] Gala Durán, C. y Valverde Asensio, A.J.: "Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa", en Monereo Pérez, J.L. (Coord.): *Retos del Derecho...* cit. pág. 195, mantienen que en este supuesto se relativiza la exigencia de un factor formativo, al no tener el mismo peso una formación acreditable o?cial que el seguimiento de un curso de sólo 90 horas en idiomas o nuevas tecnologías.

[14] Vid. Miñarro Yanini, M.: "El contrato a tiempo parcial..." cit. pág. 205.

[15] Vid. López Terrada, E.: "Crisis económica y medidas de fomento de la contratación: los "estímulos" del RDLey 4/2013", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 160, 2013.

[16] Vid. Taléns Visconti, E.: "Estímulos a la contratación", en AAVV: *Reforma laboral y de Seguridad Social 2013*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pág. 184.

momento en que debe llevarse a cabo la formación, sino que incide de un modo decisivo en la relación trabajo/formación que se deriva de la formalización del contrato a tiempo parcial con vinculación formativa.

Por una parte, si la formación se ha recibido con anterioridad a la formalización de esta modalidad contractual, el trabajo que se realiza por parte del trabajador, si coincide en todo o en parte con la formación recibida, le permitirá poner en práctica los conocimientos de carácter más teórico adquiridos en su momento. Desde esta perspectiva, el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa se asemejaría más a un contrato en prácticas, no en vano, en esta modalidad contractual se exige que el trabajador en el momento de la contratación se encuentre en posesión de determinadas titulaciones académicas, profesionales o laborales, que presuman unos conocimientos teóricos del trabajador, que son precisamente los que se aplican y perfeccionan con la prestación de servicios desarrollada a través de esta modalidad contractual.

La ? nalidad de que el contrato de trabajo a tiempo parcial con vinculación formativa deba permitir al trabajador adquirir una cierta experiencia profesional en relación con la formación previamente cursada, explicaría a su vez la limitación que contempla el precepto de que la referida formación se haya recibido en los seis meses previos a la celebración del contrato, no en vano, la previsión de este arco temporal dentro del cual puede formalizarse el contrato parece responder a la conveniencia de que exista una cierta relación de inmediación entre el momento de la obtención de la formación y el comienzo de la práctica.

En este supuesto, durante la vigencia del contrato ya no será necesario que el trabajador siga formándose, con lo que la vinculación formativa se debilita notablemente, quedando reducida a obtener una experiencia profesional ajustada o no a la formación previamente obtenida. En consecuencia, la formación previa actúa exclusivamente como un condicionante para la celebración del contrato pero ya no se exige que continúe o se repita durante la vigencia del mismo[17].

Por otra parte, si la formación se recibe de forma paralela a la prestación de servicios y estos servicios se encuentran relacionados con la formación que se está recibiendo, puede producirse una especie de formación en alternancia mediante la cual el trabajador puede cotejar la formación teórica recibida con el trabajo que está realizando, lo cual debe redundar en una mejor cuali? cación profesional del mismo. Desde esta perspectiva, el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa se asemejaría más a un contrato para la formación y el aprendizaje, puesto que esta modalidad contractual pretende alcanzar la

[17] Vid. Gala Durán, C. y Valverde Asensio, A.J.: "Incentivos a la contratación..." cit. pág. 194.

"cuali? cación profesional de los trabajadores" ?jando para ello una determinada metodología, que no es otra que la del aprendizaje en alternancia, es decir, aquella que combina la "actividad laboral retribuida en una empresa" con la "actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo".

Para el supuesto en que la formación se compatibilice con el empleo, nada se establece en la normativa, de modo que no quedan especi?cados ni el momento en que deberá iniciarse la formación y si la misma deberá desarrollarse o no durante toda la vigencia del contrato. La imprecisión de la norma plantea la cuestión de si resulta obligatorio o no que la actividad formativa se lleve a cabo desde el inicio de la prestación laboral o puede desarrollarse en cualquier momento durante la vigencia del mismo[18]. Por no regularse, no se regula ni tan siquiera las consecuencias que pudieran tener el abandono o el persistente desaprovechamiento de las actividades formativas por parte del trabajador cuando las mismas se compatibilizan con el trabajo, es decir, si ello afectaría a la subsistencia del contrato y a los estímulos económicos asociados al mismo. Sin lugar a dudas, la importancia de estas cuestiones requeriría de una mayor precisión por parte de la norma.

A pesar de la falta de previsión al respecto, se ha considerado que ello "no debiera impedir la aplicación de determinados límites a las facultades empresariales una vez concertada la relación cuando su ejercicio entre en contradicción con el desarrollo de las actividades formativas comprometidas por el trabajador". De esta forma la "compatibilidad" exigida en el n. 3 y aludida en el n. 1, art. 9, L. 11/2013 podría interpretarse que lo es entre las condiciones de trabajo y exigencias de la formación, de manera que, en situaciones límite, las exigencias que derivan de la misma llegarían a condicionar ciertas condiciones de trabajo (horarios, turnos, etc.) que posibiliten ("compatibilizar") el desarrollo de las actividades formativas"[19].

La falta de previsión se extiende también a la forma en la que debe recibirse la formación, de modo que no es necesario que el trabajador la curse de forma presencial, sino que la misma también podrá dispensarse en régimen de educación virtual o a distancia[20].

[18] A tal efecto Gala Durán, C. y Valverde Asensio, A.J.: "Incentivos a la contratación..." cit. pág. 194, consideran que en este supuesto la formación debe existir y ser un tipo de formación de las previstas en el art. 9.3 de la Ley 11/2013 y compatibilizarse con el trabajo, al menos temporalmente, pero no mantenerse de una forma continuada a lo largo de toda la vigencia del contrato.

[19] Vid. Prados De Reyes, F.J.: "Modalidades contractuales..." cit. pág. 265.

[20] Vid. Selma Penalva, A.: "Dudas sobre los incentivos económicos para la "contratación con vinculación formativa", *Aranzadi Social*, núm. 8, 2013, pág. 180.

C) Relación entre contenido de la formación y actividad laboral

Por lo que se re?ere a la relación entre el contenido de la formación que se ha recibido previamente o que se va a compatibilizar con la actividad a desarrollar como consecuencia de la formalización del contrato, la redacción del art. 9.3 de la Ley 11/2013 parece admitir al respecto dos posibilidades distintas: en primer lugar, que la formación esté vinculada especí?camente al puesto de trabajo; y, en segundo lugar, que la formación no esté vinculada especí?camente al puesto de trabajo. Esta previsión llama especialmente la atención, puesto que la mera posibilidad de que el puesto de trabajo objeto del contrato no se encuentre vinculado a la formación exigida para la formalización del contrato supone que a pesar de que este contrato se de?na como un contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, esta vinculación pueda llegar a ser únicamente formal, es decir, consistente en que el trabajador haya cursado una determinada formación o que la esté cursando durante la vigencia del contrato, sin existir relación alguna entre dicha formación y la prestación de servicios desarrollada por el trabajador.

La posibilidad de que no exista relación entre la formación del trabajador y el puesto de trabajo a desempeñar por el mismo desnaturaliza a nuestro entender cualquier ?nalidad u objetivo formativo de esta modalidad contractual, convirtiéndola en un mero mecanismo de inserción laboral mediante la previsión de determinados incentivos en materia de Seguridad Social[21]. En otros términos, pasa a ser una modalidad contractual que se limita a posibilitar o favorecer la formación del trabajador. Únicamente en aquellos supuestos en que exista una vinculación efectiva entre la formación y el puesto de trabajo objeto del contrato podrá considerarse que esta modalidad contractual cumple junto a la ?nalidad de inserción una ?nalidad formativa. Esta última opción debería haber sido la única admitida para poder formalizar esta modalidad contractual. En esta dirección, la exigencia de una vinculación especí?ca entre la formación y el puesto de trabajo ya fue reclamada por diversos grupos parlamentarios durante la tramitación del proyecto de ley[22].

En su defecto, debería interpretarse la expresión de que la formación no tiene que estar vinculada "especí?camente" al puesto de trabajo objeto de con-

[21] En la misma dirección vid. Vallecino Gámez, M.R. y Molina Navarrete, C.: "La reforma de segunda generación..." cit. pág. 51. Triguero Martínez, L.A.: "Política jurídica de acceso…" cit. pág. 116, considera que ello "supone, en la práctica, la descausalización *strictu sensu* de la formación, por más que se exprese especí?camente que el objeto del contrato es compatibilizar la prestación profesional con la formación".

[22] A título de ejemplo, la enmienda núm. 222 del grupo socialista consideró que el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa aumentaría la precarización de los contratos para la formación y el aprendizaje y, asimismo, al desaparecer la vinculación de la actividad con la formación, se exoneraba al empresario de la responsabilidad de facilitarla, grati?cándosele además con una reducción de la cuota empresarial que puede alcanzar hasta 20 mensualidades. Vid. BOCG. Congreso de los Diputados de 29 de mayo de 2013.

trato en el sentido que al menos debería estarlo de forma "genérica" y, en consecuencia, tener alguna conexión, aunque sea mínima, con el empleo a desempeñar en la empresa[23]. No parece, sin embargo, que esta sea la interpretación que se esté dispensando al precepto.

En de?nitiva, a pesar de las declaraciones iniciales, la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa responde a un claro objetivo de inserción laboral de los jóvenes y únicamente de un modo marginal a una ?nalidad de contribuir a la cuali?cación profesional de los mismos. Esta ?nalidad de inserción laboral y, en mucha menor medida, la de formación de los jóvenes que se persigue con esta modalidad contractual, marcan todo el régimen jurídico de esta modalidad contractual.

Asimismo, como acertadamente se ha puesto de mani?esto, "estamos ante una modalidad contractual que presenta puntos de conexión con otros contratos ya existentes, pues si es posible su formalización cuando el trabajador ha recibido formación en los seis meses anteriores ¿el contrato a celebrar no sería de prácticas?. O cuando el trabajador menor de treinta años carezca de título o?cial de enseñanza obligatoria, de formación profesional o de certi?cado de profesionalidad y se celebre este contrato alternando formación y trabajo ¿no estaremos en el ámbito del contrato para la formación y el aprendizaje". Por todo ello, se ha considerado que "nos encontramos, en nuestra opinión, ante una medida reiterativa que persigue facilitar la inserción laboral precarizando las condiciones laborales del trabajador, el cual no tiene la garantía de recibir una práctica profesional acorde a la formación realizada, y con el acicate del menor coste económico para el empleador"[24].

D) Coste de la formación

Ninguna previsión contempla el art. 9 de la Ley 11/2013 sobre quién debe soportar el coste de la formación recibida por el trabajador con el que se formaliza el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, a diferencia de lo que sucede con el contrato para la formación y el aprendizaje. Todo hace pensar que la ?nalidad es que dicho coste sea asumido exclusivamente por el trabajador, no en vano, la formación justi?cativa de esta modalidad contractual puede llegar a ser recibida con anterioridad a la formalización del contrato. Frente a ello, se ha considerado que debería haberse regulado esta materia, "disponiendo expresamente que el coste de la formación no pude recaer sobre el trabajador y estableciendo la fórmula concreta que ha de aplicarse"[25].

[23] Gala Durán, C. y Valverde Asensio, A.J.: "Incentivos a la contratación..." cit. pág. 196.
[24] Vid. GuerrEro Vizuete, E.: "Las medidas de estímulo…" cit. pág. 24.
[25] Vid. Miñarro Yanini, M.: "El contrato a tiempo parcial..." cit. pág. 205.

2.3. Sujetos contratantes: jóvenes desempleados menores de treinta años

El art. 9 de la Ley 11/2013 establece diferentes requisitos dirigidos al empresario y al trabajador que pretenden formalizar un contrato a tiempo parcial con vinculación formativa. Veamos a continuación el alcance de los mismos.

A) Requisitos relativos al empresario

En relación con el empleador que puede acudir a esta modalidad contractual, el art. 9 de la Ley 11/2013 establece que la misma podrá formalizarse por "las empresas, incluidos los trabajadores autónomos". A partir de este enunciado la doctrina ha considerado que del mismo se desprende la exigencia de que el empleador coincida con un empresario mercantil, aun cuando sea trabajador autónomo, excluyéndose de este modo algunas formas de empleadores en los que no concurra este carácter, básicamente las administraciones públicas y los empleadores en quienes no concurra la ?nalidad profesional, comercial o económica, como es el caso de alguna relación laboral de carácter especial[26].

Una vez más, la norma menciona de un modo expreso a los trabajadores autónomos entre los posibles sujetos que pueden acudir a esta modalidad contractual. Aunque no sería necesaria la inclusión expresa de este colectivo para que el mismo pudiera acudir a esta modalidad contractual, constituye una muestra más de la voluntad del legislador de señalar al colectivo de los autónomos como uno de los bene?ciarios especí?cos de las diferentes iniciativas de fomento del empleo puestas en marcha en los últimos años[27].

Este enunciado tan genérico de los empleadores que pueden acudir al contrato a tiempo parcial con vinculación formativa plantea, sin embargo, la cuestión de si deben incluirse a las empresas de trabajo temporal. En este punto, puede a?rmarse que al no contemplarse una previsión en contrario, no parece que el legislador se haya planteado la exclusión de los contratos de puesta a disposición como bene?ciarios de esta medida de incentivo a la contratación[28].

A diferencia de lo que sucede con otras modalidades contractuales previstas en la Ley 11/2013, como es el caso del contrato inde?nido de joven desempleado menor de treinta años que se dirige especí?camente a microempresas, el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa puede ser utilizado indistintamente por todo tipo de empresas con independencia del volumen de su plantilla, pudiéndose ser utilizado, por tanto, por pequeñas, medianas y grandes empresas, así como por trabajadores autónomos. En todo caso, las empresas podrán bene?ciarse de la reducción en un porcentaje variable en dos

[26] Vid. Gala Durán, C. y Valverde Asensio, A.J.: "Incentivos a la contratación..." cit. pág. 182.

[27] Vid. Gala Durán, C. y Valverde Asensio, A.J.: "Incentivos a la contratación..." cit. págs. 182 y 183.

[28] Vid. Gala Durán, C. y Valverde Asensio, A.J.: "Incentivos a la contratación..." cit. págs. 182 y 183.

escalas según cual sea su plantilla: menos de 249 trabajadores y 250 o más. Sin embargo, ello no permite afirmar que se esté apoyando específicamente a las pequeñas y medianas empresas, no en vano, el umbral fijado de los 250 trabajadores da cabida a empresas de dimensiones más que considerables[29].

Ahora bien, el art. 9.5 de la Ley 11/2013 establece una limitación a la formalización de esta modalidad contractual que no afecta tanto a la configuración del empresario, sino a su comportamiento previo a la contratación. A tal efecto se prevé que "para poder acogerse a esta medida, las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, deberán no haber adoptado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas a partir del 24 de febrero de 2013, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo". La finalidad de esta previsión no es otra que la de evitar los efectos perniciosos que se pueden derivar de la aprobación de esta nueva modalidad contractual, en concreto, que se proceda a despedir a trabajadores con contrato vigente con el único propósito de sustituirlos por trabajadores vinculados mediante esta nueva modalidad contractual más favorable para los intereses del empresario[30].

En consecuencia, cualquier extinción de un contrato realizada por el empresario en los seis meses anteriores a la celebración del contrato de trabajo a tiempo parcial con vinculación formativa que merezca la calificación de improcedente impide la formalización del mismo, sea cual sea la causa de la extinción y con independencia de si la improcedencia ha sido declarada o no por una sentencia judicial[31]. Al exigirse en todo caso no sólo que el empresario haya adoptado decisiones extintivas, sino que estas sean calificadas como improcedentes, el momento de esta calificación será el que deberá tenerse en cuenta a los efectos del cómputo de seis meses previsto en la norma. Por el contrario, no se toman en consideración otros supuestos de extinción por causa no imputable al trabajador, como es el caso de la extinción del contrato por su cumplimiento o a iniciativa del trabajador como consecuencia de su traslado o de la modificación de sus condiciones de trabajo.

Ahora bien, se establecen dos matizaciones a esta limitación para la formalización del contrato de trabajo a tiempo parcial con vinculación formativa:

[29] De la misma opinión, Miñarro Yanini, M.: "El contrato a tiempo parcial…" cit. pág. 199.

[30] Vid. González Díaz, F.A.: "Un anàlisis de los estímulos..." cit. pág. 161.

[31] En sentido contrario, Gala Durán, C. y Valverde Asensio, A.J.: "Incentivos a la contratación..." cit. págs. 205 y 205, consideran que la decisión sobre el carácter procedente o improcedente de la decisión extintiva solo cabe cuando ha habido una declaración judicial. Guerrero Vizuete, E.: "Las medidas de estímulo…" cit. pág. 23, también se muestra crítica con la redacción de este precepto.

en primer lugar, la limitación afecta únicamente a las extinciones producidas con posterioridad al 24 de febrero de 2013; y, en segundo lugar, la limitación únicamente se tiene en cuenta para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional ocupados por los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo. Respecto a la primera matización, además de no tenerse en cuenta las extinciones llevadas a cabo con anterioridad a los 6 meses a la contratación mediante esta modalidad contractual, tampoco se toman en consideración las producidas con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo (en adelante, Real Decreto-Ley 4/2013), es decir, con anterioridad al 24 de febrero de 2013, presumiéndose, por tanto, que en estos supuestos no puede haberse producido por parte del empresario el comportamiento que se pretende evitar con esta previsión de despedir a trabajadores con contrato en vigor con el único propósito de sustituirlos por trabajadores vinculados mediante esta nueva modalidad contractual[32].

Respecto a la segunda matización, la prohibición de contratar se ciñe a la cobertura de puestos de trabajo del mismo grupo profesional y para el mismo centro o centros de trabajo que ocupaban los afectados por la extinción contractual declarada improcedente, de modo que nada impide que se acuda a esta modalidad contractual para cubrir puestos de trabajo correspondientes a distinto grupo profesional o centro de trabajo que han sido objeto de extinción contractual declarada improcedente, lo cual puede dar lugar a comportamientos por parte del empresario dirigidos a eludir esta previsión mediante el encuadramiento de la nueva contratación en otro grupo profesional o en otro centro de trabajo. En de? nitiva, ambas matizaciones a la prohibición genérica de contratación a través de esta modalidad contractual contenidas en el art. 9.5 de la Ley 11/2013 hacen presumir que la misma va a tener un efecto muy limitado en la práctica, posibilitándose de este modo la formalización de esta modalidad contractual en situaciones más que discutibles y que aparentemente querían ser excluidas por el legislador.

B) Requisitos relativos al trabajador

A diferencia de lo que sucede con la ? gura del empresario, la identi? cación del trabajador que puede ser contratado a través de esta modalidad contractual sí viene especí? camente ? jada por la normativa que, en primer lugar, establece una delimitación general del colectivo y, en segundo lugar, contempla los requisitos adicionales que los mismos deberán satisfacer. Por lo que respecta a la

[32] Vallecino Gámez, M.R. y Molina Navarrete, C.: "La reforma de segunda generación..." cit. pág. 52, consideran que estas matizaciones permiten abrir la regla formalmente prohibitiva a diversas "trampas legales" para su elusión.

delimitación general, el art. 9.1 de la Ley 11/2013 identi?ca como destinatarios del contrato a tiempo parcial con vinculación formativa a los "jóvenes desempleados menores de treinta años". Son dos, por tanto, las notas que identi?can a este colectivo: que se trate de trabajadores jóvenes menores de treinta años y que se trate de desempleados.

Por lo que respecta al primer requisito, es decir, el de la edad, la norma lleva a cabo una interpretación de lo que debe entenderse por joven según la cual incluye a todos aquellos que sean menores de 30 años, de modo que podrán acogerse a esta modalidad contractual todos aquellos que tengan entre 16 y 29 años de edad. Esta delimitación de lo que debe entenderse por una persona joven es común a las diferentes iniciativas adoptadas por la Ley 11/2013[33]. Aunque la edad mínima no se establece de forma expresa en la norma, la misma se corresponde con la mínima para poder trabajar prevista en el art. 6.1 ET, por lo que no supone ninguna limitación para la formalización del contrato. La edad máxima para la formalización del contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, por el contrario, sí que supone una limitación o restricción a la posibilidad de formalizar este contrato y, por tanto, requiere de algún tipo de justi?cación o explicación de porqué se toma una edad y no otra.

Sin ninguna duda, la justi?cación a este límite máximo de edad debe buscarse en el contexto en el que se ha aprobado la Ley 11/2013, caracterizado por una alta tasa de desempleo de los menores de 30 años y por un nivel muy bajo de cuali?cación profesional en un porcentaje muy elevado de los mismos. En consecuencia, una limitación de la edad máxima prevista para la formalización de este contrato por debajo de esta edad hubiera dejado fuera de esta modalidad contractual a una gran parte de los actuales jóvenes desempleados que actualmente carecen de cuali?cación o experiencia profesional. En este contexto, cabe recordar que otras medidas de fomento del empleo previstas en los últimos años también se mueven en torno a esta edad, como sucede con el contrato de trabajo por tiempo inde?nido de apoyo a los emprendedores o con el contrato para la formación y el aprendizaje.

[33] Sempere Navarro, A.V. (Dir.): *Políticas sociolaborales*, Tecnos, Madrid, 2005, pág. 214, pone de mani?esto como ante la di?cultad de delimitar el concepto de "joven" debe acudirse al ?jado en cada medida laboral que se adopta. A tal efecto, Álvarez Gimeno, R.: "La inserción de los jóvenes profesionales cuali?cados en el mercado de trabajo", en *Estrategia, Estado Autonómico y Política de Empleo, XVIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008, pág. 756, indica que "de la mayoría de las medidas articuladas por el legislador español se puede extraer la conclusión de que, *lato sensu*, a efectos sociolaborales, jóvenes son aquellas personas que tienen más de dieciséis años, edad por debajo de la cual no se puede trabajar en nuestro ordenamiento, y menos de treinta". En la misma dirección, AAVV: *El papel de la juventud en el sistema productivo español*, CES, Madrid, 2005, pág. 5 y AAVV: *El sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006, pág. 19.

La opción por incentivar exclusivamente por esta vía la contratación de los menores de 30 años al tiempo que supone un importante acicate para fomentar la contratación de este colectivo, lo cual debe merecer una valoración positiva, dados los altos niveles de desempleo que el mismo soporta, puede comportar, sin embargo, un efecto disuasorio para la contratación de otros colectivos también muy golpeados por la crisis económica y por el desempleo, pudiendo tener esta medida, por tanto, efectos perniciosos en ningún caso buscados ni deseados. Los elevados porcentajes de desempleo juvenil, sin embargo, parecen justi?car esta medida.

La Ley 11/2013 ha introducido una excepción al requisito de la edad, según la cual "los incentivos a la contratación previstos en los artículos 9 (…), serán también de aplicación cuando el contrato se celebre con jóvenes menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, siempre que cumplan también el resto de requisitos previstos en los referidos artículos". De este modo, la norma toma en consideración las especiales di?cultades de inserción del colectivo de las personas con discapacidad posibilitándose que puedan acceder a esta modalidad contractual a pesar de haber superado la edad prevista de forma ordinaria de 30 años, en concreto hasta los 35 años.

Por lo que respecta al segundo requisito que deben satisfacer los trabajadores para poder formalizar el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, la norma requiere que se trate de jóvenes desempleados. La exigencia de que el trabajador se encuentre desempleado con?gura a esta medida como un mecanismo de fomento del empleo y no como un mecanismo de movilidad en el empleo, puesto que no podrán acudir a esta modalidad contractual quienes ya estuvieran trabajando, aunque los mismos quieran cambiar de empleo.

Llama la atención que la norma no contemple de un modo expreso que se trate de desempleados inscritos en la o?cina de empleo, con lo cual se garantizaría mejor que se trate de jóvenes que carecen de empleo pero que tienen la máxima predisposición a obtener uno[34], tal vez, como ha indicado la doctrina, ello se deba a que el legislador sea conocedor de que al joven desempleado con escasa formación la inscripción en la o?cina de empleo ya le supone una traba[35]. Asimismo, tampoco se exige que los desempleados se encuentren percibiendo prestación de desempleo alguna, de modo que esta medida no ampara exclusivamente a los perceptores de la prestación por desempleo, sino que comprende también a quienes ya han agotado la prestación por desempleo, a quienes buscan su primer empleo, a quienes no han generado el derecho a

[34] Taléns Visconti, E.: "Estímulos..." cit. pág. 185, considera que debería haberse incorporado el requisito de la inscripción en el servicio de empleo competente, "tanto para fomentar la inscripción en el servicio de empleo competente (…) como para lograr un mayor control de la situación desempleada".

[35] Vid. González Díaz, F.A.: "Un análisis de los estímulos..." cit. pág. 162.

prestación por desempleo, a los bene?ciarios del subsidio de desempleo o de la renta activa de inserción, etcétera.

Además de tratarse de jóvenes desempleados menores de treinta años, los trabajadores que vayan a ser contratados a través del contrato a tiempo parcial con vinculación formativa deberán cumplir alguno de los siguientes requisitos:

- No tener experiencia laboral o que esta sea inferior a tres meses.
- Proceder de otro sector de actividad.
- Ser desempleado y estar inscrito ininterrumpidamente en la o?cina de empleo al menos doce meses durante los dieciocho anteriores a la contratación.
- Carecer de título o?cial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certi?cado de profesionalidad.

Como puede observarse, se trata de requisitos alternativos y no acumulativos, de modo que será su?ciente con cumplir cualquiera de ellos para poder acceder al contrato a tiempo parcial con vinculación formativa. El factor común a todas estas vías de acceso a esta modalidad contractual es que se trata de situaciones que hacen prever que el joven desempleado tendrá especiales di?cultades para incorporarse al mercado laboral, ya sea porque carece de formación o cualquier experiencia laboral, porque procede de otro sector de actividad, o bien, porque se trata de un desempleado de larga duración[36].

Por lo que respecta al primer supuesto, la falta de experiencia laboral o que esta sea inferior a tres meses es precisamente la que se pretende combatir con la formalización de esta modalidad contractual, no en vano se la responsabiliza de las di?cultades de inserción en el mercado laboral de las personas jóvenes. A tal efecto, se pretende romper el círculo vicioso que impide al joven acceder a su primer empleo por carecer de experiencia y al mismo tiempo le impide obtener experiencia porque no puede acceder a su primer empleo. En este punto llama la atención que para ser un posible destinatario de esta modalidad contractual no sea necesaria una falta o carencia absoluta de experiencia laboral, sino que también se admiten los supuestos de muy escasa experiencia laboral. A tal efecto, se admite que se disponga de una cierta experiencia laboral siempre que esta sea inferior a tres meses. En consecuencia, podrán ser destinatarios de esta modalidad contractual aquellas personas que a pesar de haber tenido alguna experiencia laboral se considere que la misma han sido muy breve y, en consecuencia, no resulta su?ciente para poderse considerar que ya se dispone de la experiencia profesional necesaria para la incorporación en el mercado laboral.

[36] En esta dirección, Ginés I Fabrellas, A.: "Nuevas modalidades contractuales..." cit. pág. 899, concluye que la selección de estos tres colectivos –trabajadores jóvenes, desocupados, sin o con escasa experiencia profesional previa y sin formación- como foco de las medidas contractuales introducidas por la Ley 11/2013 es la adecuada.

El enunciado del precepto parece exigir que la falta o la muy escasa experiencia profesional lo sea en cualquier actividad y no únicamente en la actividad en la que se pretenda ser contratado a través de esta modalidad contractual, de modo que si el trabajador ha trabajado en otro sector de actividad adquiriendo una experiencia profesional, no se considerará que carece de experiencia laboral aunque se trate de una actividad distinta, si bien, en este supuesto el trabajador podrá acceder igualmente a esta modalidad de contrato por la segunda vía que se ha enunciado, es decir, por proceder el trabajador de otro sector de actividad.

Una última cuestión que plantea el enunciado del precepto es qué debe entenderse por "experiencia laboral". Ninguna duda puede plantearse al respecto en los supuestos en que el trabajador ha formalizado una relación laboral, sin embargo, se plantean mayores di?cultades interpretativas en aquellos supuestos en que a pesar de no existir un vínculo laboral, el joven ha podido adquirir una cierta experiencia profesional como consecuencia de la realización de prácticas no laborales en la empresa. En este punto, parece que la exigencia de que se trate de "experiencia laboral" que efectúa la norma parece excluir estos supuestos de prácticas o actividades que no tengan carácter laboral.

El segundo supuesto que puede cumplir el trabajador para poder acceder al contrato a tiempo parcial con vinculación formativa resulta plenamente complementario con el primero, puesto que en el mismo tienen cabida todos aquellos jóvenes que con independencia de si tienen o no experiencia laboral en un sector de actividad determinado, pretenden ser contratados en un sector de actividad distinto. Con toda probabilidad, con esta segunda vía de acceso a esta modalidad contractual se pretende dar cabida a todos aquellos jóvenes que hasta el estallido de la crisis económica prestaron sus servicios en sectores de actividad, especialmente, el de la construcción, a los que difícilmente podrán volver, al menos en los próximos años, de modo que se ven obligados a buscar empleo en otras actividades para las que carecen de experiencia laboral. Para facilitar este salto a otros sectores de actividad se facilita el acceso de estos jóvenes al contrato a tiempo parcial con vinculación formativa.

La concreción de esta vía de acceso al contrato a tiempo parcial con vinculación formativa inicialmente se remitía al desarrollo reglamentario de la norma, pero posteriormente, mediante el art. 4 del Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, se precisó aquello que debía entenderse por sector de actividad, indicando que "a estos efectos se entenderá por sector de actividad el identi?cado como Clase mediante un código numérico de cuatro cifras en el Anexo del Real Decreto 457/2007, de 13 de abril, por el que se aprueba la Clasi?cación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-2009) de acuerdo con su artículo 3 d)".

Como acertadamente se ha puesto de mani?esto, no se contempla, al menos de un modo expreso, la inclusión de trabajadores desempleados procedentes de una actividad por cuenta propia. Sería interesante al respecto que se incorporara de forma expresa esta posibilidad, dado que la crisis económica ha afectado de un modo muy signi?cativo a muchos trabajadores autónomos que han tenido que cesar en su actividad[37].

La conjunción del supuesto primero -la falta de experiencia laboral o que esta sea inferior a tres meses- y del supuesto segundo –proceder de otro sector de actividad- permite dar respuesta "a uno de los problemas más destacados de nuestra coyuntura laboral incentivando, por una parte, a los trabajadores sin experiencia; y, por otra, a la reincorporación al mercado laboral de trabajadores de sectores donde se ha podido dar un incremento muy importante de desempleo sobrevenido en los últimos años por las vicisitudes de nuestro sistema productivo. Y lo pretende hacer vinculando la contratación a una formación"[38].

El tercer supuesto que puede cumplir el trabajador para poder acceder al contrato a tiempo parcial con vinculación formativa consiste en ser "desempleado y estar inscrito ininterrumpidamente en la o?cina de empleo al menos doce meses durante los dieciocho anteriores a la contratación". En este supuesto se pretende favorecer la contratación de aquellos jóvenes que ya llevan mucho tiempo en situación de desempleo lo que, sin lugar a dudas, puede di?cultar enormemente su inserción laboral, no en vano, conÀuyen en este supuesto la condición de joven y de desempleado de larga duración. En estos supuestos, el alejamiento de la actividad laboral se intenta reconducir mediante formación que facilite, de nuevo, el acceso al empleo[39].

En este supuesto la condición de joven desempleado de larga duración se cuanti?ca ?jando un período de referencia de dieciocho meses de antelación a la contratación, dentro del cual el trabajador deberá haber estado desempleado e inscrito ininterrumpidamente en la o?cina de empleo durante al menos doce meses[40]. Obsérvese como en este caso se exige que el trabajador desempleado se encuentre inscrito en la o?cina de empleo como única forma de acreditar la situación sostenida de desempleo previo.

[37] Vid. Gala Durán, C. y Valverde Asensio, A.J.: "Incentivos a la contratación..." cit. pág. 186.

[38] Vid. Gala Durán, C. y Valverde Asensio, A.J.: "Incentivos a la contratación..." cit. pág. 186.

[39] Vid. González Díaz, F.A.: "Un análisis de los estímulos..." cit. pág. 163.

[40] Gala Durán, C. y Valverde Asensio, A.J.: "Incentivos a la contratación..." cit. pág. 185, ponen de mani?esto que con el plazo de referencia de 18 meses previos a la contratación simplemente se consigue incluir a quien habiendo estado inscrito como desempleado durante tal plazo, hubiera encontrado un empleo de corta duración dentro del plazo de los 6 meses restantes del período de referencia y sucesivamente hubiera vuelto a estar en la situación de demandante formal de empleo.

Finalmente, una última situación que puede dar acceso a la formalización del contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, que fue introducida en la tramitación parlamentaria del Real Decreto-Ley 4/2013[41], consiste en carecer de una formación que permita al trabajador insertarse en el mercado laboral con las mínimas garantías, en concreto, debe carecer de título o?cial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certi?cado de profesionalidad. En este supuesto, es la falta de formación la que justi?ca por si misma el acceso a esta modalidad contractual.

Ahora bien, como ya se ha indicado, la posibilidad de acudir en estos supuestos al contrato a tiempo parcial con vinculación formativa no va a desencadenar necesariamente que el trabajador contratado obtenga, como ocurre en el contrato para la formación y el aprendizaje, un título o?cial de enseñanza obligatoria un título de formación profesional o un certi?cado de profesionalidad puesto que se admite la formación recibida se limite a formación en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación de una duración mínima de 90 horas en cómputo anual. Resulta especialmente llamativo que no se haya previsto en estos supuestos que la formación objeto del contrato deba tener por ?nalidad la obtención de título o?cial de enseñanza obligatoria un título de formación profesional o un certi?cado de profesionalidad. Tal vez ello se deba a que este es el objetivo especí?co del contrato para la formación y el aprendizaje.

2.4. La duración del contrato a tiempo parcial con vinculación formativa: una remisión no tan genérica a las modalidades contractuales previstas en el ET

El contrato de trabajo a tiempo parcial con vinculación formativa, que de conformidad con lo previsto en el art. 9.7 de la Ley 11/2013 deberá formalizarse por escrito y en el modelo que se establezca por el Servicio Público de Empleo Estatal, "podrá celebrarse por tiempo inde?nido o por duración determinada, de acuerdo con lo establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo" (art. 9.4 de la Ley 11/2013). En consecuencia, ninguna novedad introduce la norma en este punto, de modo que el contrato podrá celebrarse por tiempo inde?nido y también por duración determinada, si bien, en este último caso únicamente en los supuestos en que ello esté previsto por la normativa laboral y que sean compatibles con los contornos del contrato a

[41] Esta previsión fue introducida en la tramitación de la Ley 11/2013 por el grupo parlamentario vasco (enmienda núm. 79) que consideraba que la falta de los títulos o?ciales indispensables para acceder al mercado de trabajo aconsejaba la inclusión de este requisito. Vid. BOCG. Congreso de los Diputados de 29 de mayo de 2013.

tiempo parcial con vinculación formativa. En otros términos, a diferencia de lo que sucede con el contrato eventual de primer empleo también previsto por la Ley 11/2013, la celebración de un contrato a tiempo parcial con vinculación formativa no habilitará por si mismo a las partes para formalizar un contrato temporal al margen de los supuestos previstos en la ley.

No plantea especiales di?cultades la formalización del contrato a tiempo parcial con vinculación formativa por tiempo inde?nido, incluso cuando se trata de un contrato ?jo-discontinuo. A tal efecto, el modelo o?cial y, por tanto, el criterio administrativo adoptado al respecto así lo admite. Asimismo, si bien inicialmente, por su propia naturaleza quedaba excluida la posibilidad de acudir en estos supuestos al contrato por tiempo inde?nido de apoyo a los emprendedores al exigirse que este contrato fuera formalizado a tiempo completo[42], al permitirse en la actualidad su formalización a tiempo parcial no parecería haber inconveniente en formalizar el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa a través de esta modalidad contractual, sin embargo, el modelo o?cial no parece contemplar, al menos de forma expresa, esta posibilidad. Tal vez, ello se deba a que el art. 9.4 de la Ley 11/2013 establece que el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa "podrá celebrarse por tiempo inde?nido (…) de acuerdo con lo establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores", mientras que el contrato inde?nido de apoyo a los investigadores se encuentra regulado al margen de dicho texto legal, en la Ley 3/2012[43].

En cualquier caso, no deja de resultar sorprendente que se contemple la posibilidad de formalizar el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa por tiempo inde?nido, no en vano, la formación se concibe como una actividad necesariamente temporal, limitada en el tiempo, por lo que cuesta entender este contrato por tiempo inde?nido prescindiendo del aspecto formativo, puesto que "una vez agotada la formación, el contrato permanecerá vivo en los términos concertados pero sin vinculación formativa alguna, subsistiendo las demás connotaciones que lo hacen singular"[44].

Más di?cultades interpretativas plantea la formalización del contrato a tiempo parcial con vinculación formativa mediante un contrato de duración determinada. A este respecto, si bien parece evidente que podrá acudirse en estos supuestos a determinados contratos de duración determinada previstos en el art. 15 ET, a saber, el contrato para obra o servicio determinado y el contrato eventual, sí se plantean dudas respecto al otro contrato de duración determi-

[42] Vid. Gala Durán, C. y Valverde Asensio, A.J.: "Incentivos a la contratación..." cit. págs. 192 y 193.

[43] Vid. Selma Penalva, A.: "Dudas sobre los incentivos..." cit.

[44] Vid. Guerrero Padrón, T.: "Medidas de estímulo a la contratación juvenil", en Monereo Pérez, J.L.: *Retos del Derecho del Trabajo...*" cit. pág. 749.

nada previsto en el art. 15 ET, es decir, el contrato de interinidad, así como también, en relación con los contratos formativos previstos en el art. 11 ET, es decir, el contrato para la formación y el aprendizaje y el contrato en prácticas.

La posibilidad de formalizar en este supuesto un contrato de interinidad plantea importantes dudas, no en vano, no sólo el contrato de interinidad tiene notablemente limitada la posibilidad de formalizarse a tiempo parcial -únicamente en aquellos supuestos en que el trabajador sustituido o el puesto vacante a cubrir fueran a tiempo parcial-, sino que también el hecho de tratarse de un contrato sometido a término resolutorio incierto, especialmente, cuando se trata de la sustitución de un trabajador con derecho a reserva de supuesto de trabajo, cuestiona la vinculación del contrato con la ?nalidad formativa perseguida por el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa[45]. Probablemente por estos motivos, el modelo o?cial y, por extensión, la decisión administrativa adoptada al respecto, no contempla la posibilidad de formalizar un contrato a tiempo parcial con vinculación formativa en la modalidad de contrato de interinidad, como sí sucede con el contrato por obra o servicio determinado y con el contrato eventual. En todo caso, no podrá formalizarse un contrato a tiempo parcial con vinculación formativa mediante el contrato eventual de primer empleo, también introducido por la Ley 11/2013, no en vano, en este contrato debe ?jarse una jornada superior al 75 por 100 de la jornada correspondiente a un trabajador comparable a tiempo completo, superior, por tanto, al 50 por 100 previsto como máximo para el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa.

En relación con los contratos formativos previstos en el art. 11 ET, la posibilidad de acudir en estos supuestos al contrato para la formación y el aprendizaje parece vedada por la prohibición de que esta modalidad contractual pueda formalizarse a jornada parcial[46]. Tal vez, por ello se ha mantenido que la ?nalidad del legislador podría ser la de cubrir esta carencia[47]. Más dudas plantea la posibilidad de acudir al contrato en prácticas, no en vano, puede formalizarse un contrato en prácticas a tiempo parcial y pueden concurrir los requisitos para acceder al contrato en prácticas y al contrato a tiempo parcial con vinculación formativa. En consecuencia, nada parecería impedir que el contrato en prácti-

[45] Vid. Gala Durán, C. y Valverde Asensio, A.J.: "Incentivos a la contratación..." cit. pág. 192.

[46] Vid. Gala Durán, C. y Valverde Asensio, A.J.: "Incentivos a la contratación..." cit. pág. 188. Un análisis de las dudas que pueden plantearse al respecto en Selma Penalva, A.: "Dudas sobre los incentivos..." cit. págs. 184 a 186.

[47] Vid. Guamán, A.: "La precariedad laboral como vía de inserción típica de los jóvenes en el mercado de trabajo: análisis de la evolución de las formas de contratación juvenil", en Monereo Pérez, J.L.: *Retos del Derecho*... cit. pág. 883. Ginés I Fabrellas, A.: "Nuevas modalidades contractuales..." cit. pág. 902, va más allá al considerar que "el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa en su modalidad temporal parece enmascarar un irregular contrato para la formación y el aprendizaje, pero incluso más atractivo para las empresas".

cas celebrado con un trabajador que hubiera obtenido su titulación en los seis meses anteriores se formalizara a tiempo parcial, con una dedicación no superior al 50 por 100 de un trabajador comparable, accediendo de este modo a los incentivos previstos para el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa. Pese a ello, el modelo o?cial de contrato a tiempo parcial con vinculación formativa y, en consecuencia, la decisión administrativa adoptada al respecto, no contempla la posibilidad de formalizar un contrato en prácticas. En cualquier caso, la propia Ley 11/2013 ya introduce otros incentivos dirigidos a la contratación en prácticas de menores de 30 años.

El hecho de que la regulación del contrato a tiempo parcial con vinculación formativa no se incline de un modo decisivo ni por la contratación inde?nida ni por la contratación por duración determinada[48], pone de mani?esto que la ?nalidad de esta modalidad contractual es únicamente la creación de empleo juvenil, sea del tipo que sea. En cualquier caso, la duración de los incentivos previstos para esta modalidad contractual, de doce meses prorrogables por doce meses más, pueden suponer en la práctica un acicate para la formalización de contratos inde?nidos[49].

2.5. La jornada del contrato a tiempo parcial con vinculación formativa: el difícil equilibrio entre necesidades formativas y de inserción laboral del trabajador

Como su nombre indica, el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa constituye una variedad de contrato a tiempo parcial, constituyendo una manifestación más del impulso que se está dando a esta modalidad contractual en los últimos años como mecanismo de fomento del empleo, aunque sea por la vía de repartir el escaso empleo existente[50]. Ahora bien, a diferencia de la de?nición del art. 12.1 ET que de?ne al contrato a tiempo parcial como aquel en que se acuerde la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, en el art. 9.4 de la Ley 11/2013 se exige que en el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa que se formalice no se pacte una jornada superior al 50% de la correspondiente a un trabajador

[48] También llaman la atención sobre este extremo Vallecino Gámez, M.R. y Molina Navarrete, C.: "La reforma de segunda generación..." cit. pág. 51.

[49] Menos optimista al respecto se muestra Miñarro Yanini, M.: "El contrato a tiempo parcial..." cit. pág. 199, que considera que "ello puede determinar, a lo sumo, que se haga coincidir la duración del contrato con la de la reducción".

[50] En esta dirección, Mercader Uguina, J.R.: "Medidas desesperadas de lucha contra el desempleo: el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto y los ajustes al mismo por el Real Decreto-ley 14/2011, de 16 de septiembre", *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2012, pág. 66, resalta la utilidad de está vía de fomento del empleo.

a tiempo completo comparable. En otros términos, la jornada que se pacte en estos contratos deberá ser del 50% o inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

Lo que si mantiene inalterado el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa en relación con el contrato a tiempo parcial ordinario es la de?nición de lo que debe entenderse por trabajador a tiempo completo comparable, la cual se remite a lo previsto con carácter general en el art. 12.1 ET. En consecuencia, se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable "a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal".

La ?jación de una jornada máxima no superior al 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable constituye la principal manifestación de la incidencia que los objetivos de formación y las exigencias que estos imponen sobre el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa[51]. Esta singularidad, sin embargo, no ha sido valorada como su?ciente para considerar al contrato a tiempo parcial con vinculación formativa como una nueva modalidad contractual, considerándose, por el contrario, como una mera forma de contratación incentivada[52].

No se acaba de entender muy bien esta limitación de la jornada de trabajo. Una justi?cación de esta medida podría encontrarse en el carácter formativo que aparentemente se atribuye a esta modalidad contractual, de modo que durante el resto de la jornada laboral, es decir, el 50% o más de la misma, el trabajador pudiera dedicarse a la formación que se compatibiliza con la formalización de este contrato. En este supuesto, llama notablemente la atención el hecho de que el tiempo disponible para la formación en el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa supera ampliamente el previsto para el contrato para la formación y el aprendizaje.

Sin embargo, como ya se ha indicado, se admite la posibilidad que el trabajador acredite haber cursado la formación en los seis meses previos a la

[51] Prados De Reyes, F.J.: "Modalidades contractuales..." pág. 264, mantiene que "esta es la única condición que afecta al desarrollo de la relación y esta es la única particularidad que presenta su régimen jurídico; insu?ciente, desde luego, para justi?car la identi?cación de una modalidad contractual vinculada a la formación y dirigida a la población juvenil".

[52] Vid. Gala Durán, C. y Valverde Asensio, A.J.: "Incentivos a la contratación…" cit. págs. 181-182. Vid. también, Selma Penalva, A.: "Dudas sobre los incentivos..." cit. págs. 178 y 179 y Lleó Casanova, B.: "Novedades en materia de contratación laboral introducidas por el Real Decreto-Ley, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo", *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 34, 2013, pág. 17.

celebración del contrato, de modo que en estos supuestos, durante la vigencia del mismo no se compatibiliza ningún tipo de formación. En consecuencia, en estos supuestos no se entiende que se haya impuesto igualmente una duración máxima del 50% de la jornada laboral correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable[53]. A tal efecto, se ha indicado que hubiera sido más conveniente dividir la situación en dos y contemplar dos escenarios: "podría convenirse una jornada máxima del 50% respecto a un trabajador a tiempo completo comparable en el caso de que la formación se esté realizando durante la jornada de trabajo, situación que debería durar tanto mientras dure la misma" y "en el caso en que el contratado acceda por la vía de la formación previa acreditable en los seis meses previos a la celebración del contrato, la jornada de trabajo no debería de tener un límite legal máximo del 50%. En estos casos hubiera sido preferible dejar este extremo a la libertad contractual de las partes, siendo empresario y trabajador quiénes convengan la jornada, pudiendo ésta resultar inferior o superior, pero ya no quedaría ineludiblemente reducida *ex lege*, o por imperio de la Ley"[54].

Incluso para los supuestos en que no se compatibiliza el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa con la formación del trabajador parecería más adecuado que se admitieran duraciones superiores de la jornada laboral[55]. En estos supuestos, tal vez la solución sería acudir a la realización de horas complementarias, en los términos previstos con carácter general para el contrato a tiempo parcial.

Únicamente la voluntad de favorecer la inserción laboral de los jóvenes mediante el reparto del escaso trabajo existente justi?ca en estos supuestos la ?jación de una duración máxima del 50% de la jornada laboral. La opción adoptada por el art. 9.4 de la Ley pone de mani?esto una vez más el predominio de la ?nalidad de inserción laboral frente a la formativa de esta modalidad contractual, aunque ello sea a costa de contribuir al incremento de la precariedad laboral del colectivo de los jóvenes. No olvidemos que la reducción de la jornada va a suponer la correspondiente reducción del salario, de modo que es de prever que los jóvenes contratados a través de esta modalidad contractual reciban salarios muy reducidos, contribuyéndose de este modo al fenómeno cada vez más extendido de la precariedad en el empleo juvenil y a la prolifera-

[53] Vallecino Gámez, M.R. y Molina Navarrete, C.: "La reforma de segunda generación..." cit. págs. 51 y 52, mantienen que esta previsión es un contrasentido si se tiene en cuenta que en el contrato puede no exigir realmente ningún tipo de dedicación formativa, si se justi?ca que se dispone de la formación requerida en tiempo previo.

[54] Vid. Taléns Visconti, E.: "Estímulos..." cit. pág. 189.

[55] En esta dirección, González Díaz, F.A.: "Un análisis de los estímulos..." cit. pág. 165, se plantea si una jornada del 75% también sería compatible con la adquisición de formación y, en de?nitiva, se disminuiría la precariedad laboral que supone la celebración de un contrato con un salario disminuido del 50%".

ción del fenómeno de los "trabajadores pobres"[56]. A tal efecto, la contratación a tiempo parcial se per?la con carácter general como un instrumento muy útil para los empresarios puesto que supone un amplio margen de disponibilidad de la mano obra a un coste salarial muy reducido. En este punto cada vez es más necesario que se instrumente mecanismos e?caces para controlar que la jornada laboral ?jada en el contrato sea la efectivamente realizada por el trabajador y evitar de este modo que, como ya está sucediendo, los jóvenes contratados se vean obligados a realizar jornadas de trabajo superiores sin retribución alguna so pena de ver perjudicadas sus futuras perspectivas laborales en la empresa.

Una vez más se constata que las medidas previstas para favorecer la inserción profesional de los jóvenes, en la práctica acaban suponiendo un obstáculo real para lograr una inserción "normal" de los mismos en el mercado de trabajo[57].

2.5. Incentivos a la formalización de contratos a tiempo parcial con vinculación formativa

Para los supuestos en que el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa se formalice dando cumplimiento a todos los requisitos expuestos en los apartados anteriores, el art. 9.1 de la Ley 11/2013 prevé una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado, del 100 por cien en el caso de que el contrato se suscriba por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75 por ciento, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra[58].

En consecuencia, la norma hace depender el éxito de esta modalidad contractual exclusivamente de la previsión de determinados incentivos en materia de Seguridad Social, puesto que dicha modalidad contractual no aporta otros atractivos especiales para el empresario más allá de la celebración del contrato a tiempo parcial. La importancia de estos incentivos se pone de mani?esto

[56] De la misma opinión, Vallecino Gámez, M.R. y Molina Navarrete, C.: "La reforma de segunda generación..." cit. pág. 52. En esta dirección, González Díaz, F.A.: "Un análisis de los estímulos..." cit. pág. 165, a?rma que "asistimos a una de las ?guras más precarias creadas por el legislador desde la entrada en vigor del ET (...) Con jornada del máximo del 50%, y salario proporcional, que teniendo en cuenta que se formaliza con jóvenes, desempleados y con poca o nula formación, muchas nóminas no superarán el 50% del salario mínimo".

[57] Vid. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M.: "Empleo juvenil y política de empleo" *Relaciones Laborales*, núm. 12, 1998, pág. 6.

[58] En el debate parlamentario se propuso que en lugar de una reducción se tratara de una boni?cación con la ?nalidad de que el coste de esta medida fuese sufragado por el Estado y no por la Tesorería General de la Seguridad Social, por considerarse que una política del gobierno para crear empleo se debe ?nanciar por los Presupuestos Generales del Estado y no por la Seguridad Social. Vid. BOCG. Congreso de los Diputados de 29 de mayo de 2013.

en la ubicación de los mismos en el precepto, no en vano, lo primero que se menciona al contemplar esta modalidad contractual es la previsión de dichos incentivos, antes incluso de proceder a per?lar el régimen jurídico de la misma. Una vez más, se pone de mani?esto que en última instancia la Ley 11/2013 contempla más incentivos o estímulos a la contratación que auténticas nuevas modalidades contractuales.

Por lo que respecta al objeto de los incentivos, como ya se ha indicado, la norma se limita a reducir la cuota empresarial por contingencias comunes correspondiente al trabajador. En consecuencia, no alcanza a las restantes contingencias por las que cotiza el empresario, es decir, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, formación profesional y fondo de garantía salarial. Asimismo, tampoco contiene ninguna reducción de la cuota que corresponde abonar al trabajador. En de?nitiva, la reducción prevista únicamente afecta a la cotización empresarial por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado. Los incentivos previstos son inferiores, en consecuencia, de los previstos actualmente para el contrato para la formación y el aprendizaje, si bien, no hay duda que se trata de un bene?cio económico muy importante para la empresa, al reducir de un modo signi?cativo los costes laborales derivados de este tipo de contrato.

El porcentaje de la reducción de la cuota empresarial por contingencias comunes correspondiente al trabajador depende de la plantilla de la empresa. En particular, si la plantilla de la empresa es inferior a 250 personas, el porcentaje será del 100%, mientras que si la plantilla de la misma es igual o superior a esta cifra el porcentaje se reduce al 75%. Como puede observarse, a menor tamaño de la plantilla de la empresa se prevé una mayor cuantía de los incentivos previstos. No se tiene en cuenta, sin embargo, a la hora de ?jar la cuantía de estos incentivos si el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa se ha formalizado con un hombre o con una mujer.

Con la previsión de que la cuantía del incentivo depende de si la plantilla de la empresa es inferior o igual o superior a 250 trabajadores, la norma no deja duda de que es la empresa el único ámbito de referencia que se toma en cuenta en este punto y no el centro de trabajo. Nada se dice, sin embargo, respecto al cómputo del número de trabajadores de la empresa, si bien, lo razonable es pensar que deberá tenerse en cuenta la plantilla de la empresa en el momento de producirse la celebración del contrato.

Tampoco se prevé nada en la norma respecto a los contratos que deben ser computados para determinar si la empresa dispone o no de una plantilla inferior, igual o superior a 250 personas. Ello comporta que la interpretación debe ser lo más amplia posible, computándose todos los trabajadores de la empresa con independencia de la modalidad contractual que les une a la misma, incluyéndose, por tanto, los trabajadores contratados a tiempo parcial y los

trabajadores que realicen un trabajo de temporada o estacional como uno más. Todos estos trabajadores deben computarse aunque sus contratos se encuentren en suspenso. No deben ser tenidos en cuenta, por el contrario, aquellos que no son trabajadores de la empresa aunque presten sus servicios en la misma, como es el caso de los autónomos o de los trabajadores de la empresa contratista y subcontratista. En este punto, plantea mayores dudas la inclusión o no en este cómputo de los trabajadores en misión, es decir, los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal, no en vano, formalmente son trabajadores de ésta última y no de la empresa usuaria, pese a ello, parece que debería haberse previsto que los mismos fueran incluidos para evitar de este modo que el recurso a las empresas de trabajo temporal opere como fórmula arti?cial de reducción de la plantilla.

La duración inicial de estos incentivos se ?ja en un máximo de doce meses, si bien, se contempla la posibilidad de una única prórroga por otros doce meses siempre que se cumpla alguno de los siguientes supuestos: a) que el trabajador continúe compatibilizando el empleo con la formación; o bien, b) que el trabajador haya cursado la formación en los seis meses previos a la ?nalización del período inicial de doce meses. En consecuencia, si el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa se mantiene tras el transcurso de los doce primeros meses y el trabajador continua compatibilizando el empleo con la formación prevista en el art. 9.3 de la Ley 11/2013, o bien, la ha cursado en los seis meses previos a la ?nalización de los primeros doce meses del contrato, el empresario podrá seguir bene?ciándose de la reducción prevista para esta modalidad contractual hasta un máximo de doce meses más. Esta previsión constituye el único incentivo que contempla la norma para que la empresa fomente que el trabajador compatibilice el empleo con su formación ya que de ello va a depender el poder prorrogar los incentivos económicos. Por el contrario, transcurrida la duración máxima de los incentivos de 24 meses, el desarrollo o no de una actividad formativa por parte del trabajador carece de interés para la empresa[59].

El art. 9.6 de la Ley 11/2013 condiciona la percepción de los incentivos previstos en relación con el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa al hecho de que la empresa mantenga el nivel de empleo alcanzado con la formalización del citado contrato durante, al menos, un periodo equivalente a la duración de dicho contrato con un máximo de doce meses desde su celebración. Con esta previsión se limita notablemente el riesgo de provocar un efecto sustitución en la plantilla, de modo que el empresario extinga otros contratos de trabajo y los sustituya por contratos a tiempo parcial con vinculación

[59] Vid. Gala Durán, C. y Valverde Asensio, A.J.: "Incentivos a la contratación..." cit. pág. 199.

formativa para bene?ciarse de los correspondientes bene?cios en materia de seguridad social.

En cualquier caso, dicho precepto matiza notablemente esta obligación de mantenimiento del empleo al prever que no se considerará incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el período de prueba[60].

Una vez prevista la exigencia de mantenimiento del nivel de empleo para poder acceder a los correspondientes incentivos, el art. 9.6 de la Ley 11/2013 establece que "en caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los incentivos".

Aunque la Ley 11/2013 recoge la regulación de los incentivos en materia de Seguridad Social previstos para el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, el art. 9.8 de dicha norma establece que "en lo no previsto en este artículo, será de aplicación, respecto de las reducciones, lo dispuesto en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2". La aplicación de la Ley 43/2006 incide en diferentes aspectos, entre otros, en materia de exclusiones de incentivos, en relación con el régimen de concurrencia e incompatibilidad de las boni?caciones, etcétera[61]. Por el contrario, no resultarán de aplicación las previsiones contenidas en los arts. 2.7 y 6.2 de dicha norma. A tal efecto, el art. 2.7 establece que "en todos los casos mencionados en este artículo, con excepción de los previstos en el apartado 3, cuando el contrato inde?nido o temporal sea a tiempo parcial, la boni?cación resultará de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el 100 por 100 de la cuantía prevista". No resultará, por tanto, de aplicación al contrato a tiempo parcial con vinculación formativa lo previsto en este precepto.

Por su parte, el art. 6.2 de la Ley 43/2006 establece que "las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos boni?cados quedarán excluidas por un período de doce meses de las boni?caciones establecidas en este Programa. La

[60] Vallecino Gámez, M.R. y Molina Navarrete, C.: "La reforma de segunda generación..." pág. 52, consideran que la exigencia de mantener el empleo durante un determinado período queda desvaída pues se admite un amplio catálogo de causas extintivas que sí legitiman esta contratación.

[61] Sobre los efectos de esta remisión vid. Gala Durán, C. y Valverde Asensio, A.J.: "Incentivos a la contratación..." cit. pág. 206.

citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas. El período de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo". A partir de esta previsión parece que no se va a aplicar a esta modalidad de contrato la sanción prevista en el art. 6.2 de la Ley 43/2006 que impide a las empresas acceder a contratos boni?cados cuando hayan realizado despidos improcedentes o despidos colectivos de trabajadores con contratos boni?cados, lo cual puede constituir un incentivo para la sustitución de trabajadores en la empresa[62].

A pesar de que el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa puede articularse a través de un contrato de duración determinada, la norma no contempla incentivos especí?cos para fomentar en estos supuestos la transformación del contrato a tiempo parcial con vinculación formativa en inde?nido.

En cualquier caso, cabe recordar que al contrato a tiempo parcial con vinculación formativa le serán de aplicación todas las previsiones que se contienen en el art. 12 ET relativas a facilitar la transformación de los contratos formalizados a tiempo parcial en contratos a tiempo completo, como es el caso, por ejemplo, de que el trabajador tiene derecho a ser informado por la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que pueda formular, en su caso, la solicitud de conversión voluntaria de su contrato a tiempo parcial en un contrato a tiempo completo.

[62] Guerrero Vizuete, E.: "Las medidas de estímulo…" cit. pág. 37, considera que esta posibilidad abre la puerta a un *dumping* generacional.