

EL TRATAMIENTO DE LA ACTIVIDAD FORMATIVA EN EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE, EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL CON VINCULACIÓN FORMATIVA Y EL CONTRATO DE PRIMER EMPLEO JOVEN ¿NUEVAS ALTERNATIVAS PARA LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO?*

David Gutiérrez Colominas**
Universidad Autónoma de Barcelona

SUMARIO: 1. Introducción. –2. El contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas: Especial consideración a la dimensión formativa –3. El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa. 3.1. La dimensión formativa del contrato a tiempo parcial con vinculación formativa. –4. Contrato de “primer empleo joven”. 4.1. El carácter formativo del contrato de “primer empleo joven”. –5. Conclusiones: Balance de la dimensión formativa en los contratos analizados.

RESUMEN

El objeto de este artículo es examinar la dimensión formativa del contrato para la formación y el aprendizaje, el contrato de trabajo a tiempo parcial con vinculación formativa y el contrato temporal de primer empleo joven. En particular, el trabajo se centra en valorar la configuración actual de los tres contratos, prestando especial atención a la dimensión formativa de cada uno de ellos. De esta forma, se pretende determinar si la introducción de nuevas fórmulas contractuales con propósitos formativos, ya sea mediante la reforma de contratos existentes ya sea mediante la creación de nuevas modalidades contractuales, contribuye a construir un marco sólido para la formación y el empleo, o por el contrario, nos encontramos ante la inclusión de medidas flexibilizadoras que no contribuyen al incremento de la calidad de la formación.

ABSTRACT

The aim of this paper is to analyze the formative side of the apprenticeship contract, part-time contract with training link and first job contract for young people. Moreover, the study focuses on evaluate the legal framework of that contracts, with special attention on the training dimension to each of them. So, this paper aims to valorate if the introduction of new measures with training dimension contributes to develop a solid framework for training and employment, or conversely, the new regulation has managed to increase the quality of the training role of among these employment contracts.

*Recibido el 1 de junio 2015, aceptado 2 de julio 2015

** Investigador en Formación. Becario FPU.

Palabras clave: Desempleo juvenil, dimensión formativa del contrato de trabajo, contrato para la formación y el aprendizaje, contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, contrato de primer empleo joven.

Key words: Youth unemployment, training dimension of the employment contract, apprenticeship contract, part-time contract with training link, first job contract for young people.

1. INTRODUCCIÓN

La situación de crisis económica que ha caracterizado estos últimos años ha significado, a nivel europeo, un incremento generalizado de la tasa de desempleo juvenil¹. A nivel español, la situación es aún más sensible², debido a la falta de formación entre la población juvenil desempleada y la inexistencia de una política activa de formación profesional³ que consiga interconectar las exigencias de la política de empleo y la cualificación profesional de los trabajadores.

Ante este escenario, las medidas propuestas por los organismos internacionales⁴ abogan por la necesidad de instrumentalizar soluciones que cumplan dos objetivos primordiales: a) disminuir la tasa de desempleo de los jóvenes; b) garantizar una formación de calidad que incremente las oportunidades de trabajo de este colectivo en un futuro y evite la consolidación de la precarización laboral.

Las recomendaciones que la Unión Europea ha efectuado en materia de empleo juvenil se han dirigido hacia el fomento del aprendizaje en el lugar de trabajo *como piedra angular para hacer que la transición de los jóvenes de la escuela al trabajo sea más fácil, así como para crear una mano de obra capacitada para el futuro*⁵, concretándose materialmente en un programa de Garantía Juvenil que pretende garantizar que *los jóvenes reciban una buena oferta de empleo, educación complementaria o formación en un plazo de cuatro meses tras quedar desempleados o acabar la educación forma*⁶.

¹ La tasa media de desempleo de las personas menores de 25 años de la Unión Europea durante el intervalo 2008-2014 ha oscilado entre los 15,3 puntos porcentuales (enero 2008) hasta los 24,1 puntos porcentuales (noviembre 2014), alcanzando máximos de 24,4 puntos porcentuales (octubre 2013). Fuente: Eurostat. Harmonised unemployment rates (%) - monthly data (ei_lmhr_m)

² La tasas de paro de los jóvenes desempleados que han superado la educación primaria en el 3er trimestre 2014 ascienden a 78,87 puntos porcentuales (16 a 19 años), 60,58 puntos porcentuales (20 a 24 años) y 56,68 puntos porcentuales (25 a 29 años). La tasas de paro de aquellos jóvenes que han superado la primera etapa de educación secundaria en el 3er trimestre 2014 ascienden a 68,11 puntos porcentuales (16 a 19 años), 54,82 puntos porcentuales (20 a 24 años) y 35,46 puntos porcentuales (25 a 29 años). Finalmente, las tasas de paro de aquellos jóvenes con educación superior ascienden a 17,96 puntos porcentuales (16 a 19 años), 43,10 puntos porcentuales (20 a 24 años) y 24,27 puntos porcentuales (25 a 29 años). Fuente: INE, Resultados nacionales, Tasas de paro por nivel de formación alcanzado, sexo y grupo de edad correspondientes al 3 Trimestre 2014.

³ Vid. CASAS BAHAMONDE, M.E. "Formación y empleo: los contratos formativos y su reforma", Relaciones laborales, núm. 2, 1992, pág. 75, que ya identificó en su momento la ausencia de una visión adecuada de los problemas que presenta la formación enfocada al trabajo.

⁴ La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sido la que ha asumido el mayor protagonismo en esta materia. Ilustrativa es al respecto la Resolución *La crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción*, aprobada en el seno de la 101ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, de 2012, que establece como línea principal, entre otras, un enfoque integrado y coherente que complementa el aprendizaje derivado de la experiencia laboral con la formación institucional, recomendando un control de los programas de adquisición de experiencia a fin de conseguir dos objetivos: a) asegurar la virtualidad del periodo de aprendizaje, y b) evitar su utilización como mano de obra barata y precaria, tal y como señala RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., "Contrato de aprendizaje y formación dual. El Real Decreto 1529/2012", Relaciones laborales núm. 17, 2013, pág. 2.

⁵ Vid. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al consejo, al comité económico y social europeo y al comité de las regiones, *Iniciativa de oportunidades a la juventud*, COM(2011) 933 final, pág. 11.

⁶ Vid. Comunicación de la Comisión Europea de 5 de Diciembre de 2012, *Propuesta de RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil*, COM(2012) 729 final, pág. 3.

Esta situación ha obligado al legislador español a actuar, intervención que ha seguido las indicaciones europeas y ha optado por instrumentar diversas medidas, la mayoría contenidas en la Estrategia de emprendimiento y empleo joven (2013-2016), que van desde la reforma del contrato para la formación y el aprendizaje⁷ o el fomento del autoempleo juvenil⁸ hasta la creación de estímulos a la contratación de jóvenes mediante el fomento de la utilización de figuras contractuales incentivadas⁹.

Como puede observarse, las modificaciones normativas pretenden incrementar las opciones de contratación, en vistas a fomentar el empleo juvenil, a la vez que se intenta que los jóvenes compatibilicen el desarrollo de una formación continuada y la adquisición de la experiencia profesional necesaria para continuar en el mercado de trabajo. Sin embargo, el aprendizaje en el puesto de trabajo de los más jóvenes conlleva ineludiblemente la necesidad de ponderar fórmulas que faciliten la inclusión laboral del citado colectivo y la adquisición de una cualificación profesional que les consolide en el mercado de trabajo, con la presión añadida de no precarizar el empleo juvenil. El camino elegido para ello ha sido la flexibilización¹⁰, lo que no aborda las verdaderas causas de la crisis, pues focaliza la atención únicamente en intentar paliar sus efectos¹¹ y priorizar el fomento del empleo juvenil¹².

No obstante, el incremento de opciones contractuales como medidas de estímulo del empleo ha originado la superposición de algunas figuras, fenómeno éste que merece especial atención atendiendo a que puede aportar nuevas herramientas en la lucha contra el desempleo juvenil. Y este es el punto de partida del presente trabajo, que abordará específicamente el análisis de la dimensión formativa del contrato para la formación y el aprendizaje, el contrato de trabajo a tiempo parcial con vinculación formativa y el contrato temporal de primer empleo joven. Se han escogido estos contratos porque todos ellos comparten la preocupación por la formación de los jóvenes sin cualificación profesional, ya sea desde un punto de vista teórico, práctico, o ambos.

⁷ La nueva redacción del artículo 11.2, fruto de la Ley 3/2012 de 6 de julio (BOE de 7 de julio), de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y la aprobación del Real Decreto 1529/2012 de 8 de noviembre (BOE de 9 de noviembre), por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, han sido los grandes cambios que se han producido en este grupo.

⁸ Los artículos 1 a 6 de la Ley 11/2013, de 26 de julio (BOE de 27 de julio), de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo (en adelante Ley 11/2013) prevén como medidas la reducción temporal a la cuota por contingencias comunes de los trabajadores por cuenta propia, la posibilidad de compatibilizar la percepción de la prestación por desempleo con el trabajo por cuenta propia cuando lo establezcan los programas de fomento al empleo, la suspensión y reanudación del cobro de la prestación por desempleo tras realizar una actividad por cuenta propia, entre otras.

⁹ Esta categoría la integran el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa (artículo 9 Ley 11/2013), el denominado contrato de primer empleo joven (art. 12 Ley 11/2013), el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores (artículo 4 de la Ley 3/2012) y el contrato indefinido de jóvenes por microempresas (Art. 10 de la Ley 11/2013).

¹⁰ Así lo indica la *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España en 2013*, Ces, Madrid 2014, pág. 367, que advierte de la producción de algunas modificaciones dirigidas a flexibilizar las fórmulas contractuales específicamente aplicables a los jóvenes. A nivel doctrinal, véase GARATE CASTRO, J., "El nuevo régimen jurídico del contrato para la formación y el aprendizaje", *Actualidad laboral*, núm. 8, 2012, pág. 902 y RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., "Contrato de aprendizaje y formación dual...", *op. cit.*, pág. 4 *in fine*.

¹¹ *Vid.* LOPEZ GANDÍA, J., "Los contratos formativos y a tiempo parcial tras la reforma laboral de 2012", *Revista de Derecho Social* núm. 57, 2012, pág. 86.

¹² *Vid.* MOLINA NAVARRETE, C. "De las "reformas laborales" a un nuevo, e irreconocible, "estatuto del trabajo subordinado", *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, núm. 348, 2012, pág. 47 y MORENO GENÉ, J., "El impulso de la formación profesional dual en el contrato para la formación y el aprendizaje y en la formación profesional del sistema educativo. A propósito del Real Decreto 1529/2012", *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, núm. 358, 2013, pág. 57.

En sentido contrario, véase LOPEZ GANDÍA, J., "Los contratos formativos y a tiempo parcial...", *op. cit.*, pág. 86, que identifica que el contrato para la formación y el aprendizaje "[...] no ha sido suficientemente utilizado como vía de inserción juvenil en el trabajo."

En consecuencia, la finalidad de este estudio será examinar la estructura de los tres contratos mencionados, prestando especial atención a la dimensión formativa de cada uno de ellos. De esta forma, se pretende determinar si la introducción de nuevas fórmulas o medidas con propósitos formativos contribuyen a construir un marco sólido para la formación y el empleo, o por el contrario, nos encontramos ante la inclusión de medidas flexibilizadoras que no contribuyen al incremento de la calidad de la formación.

2. EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE TRAS LAS ÚLTIMAS REFORMAS: ESPECIAL CONSIDERACIÓN A LA DIMENSIÓN FORMATIVA

En la actualidad, el contrato para la formación y el aprendizaje se halla regulado en el artículo 11.2 del RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo) por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (En adelante, TRLET) y en su respectivo desarrollo reglamentario instrumentado mediante el RD 1529/2012, de 8 de noviembre (BOE de 9 de noviembre), por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual (En adelante, RD 1529/2012) y la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre (BOE de 11 de enero de 2014), por la que se regulan los aspectos formativos del Contrato para la Formación y el Aprendizaje (En adelante, Orden 2518/2013).

Este contrato se caracteriza por una doble finalidad, trabajo y formación, que actúa *como mecanismo de transición entre el sistema educativo y laboral*¹³. Las más recientes modificaciones normativas¹⁴ han jugado un papel fundamental en el fomento del componente formativo¹⁵ y han propiciado que esta modalidad contractual se constituya como base de la implantación de la formación profesional dual en nuestro ordenamiento jurídico. Su importancia radica, fundamentalmente, en su pretensión de estrechar lazos entre dos lógicas muy distintas, como son la laboral y la educativa, lo cual genera ventajas significativas para los trabajadores¹⁶.

En este sentido, considerando que esta modalidad contractual obedece a una causa de naturaleza eminentemente temporal, a saber la adquisición de la cualificación profesional del trabajador, la dimensión formativa debería condicionar la duración del contrato. No obstante, las últimas modificaciones introducidas se muestran reticentes a esta tesis, priorizando el interés empresarial sobre el propósito formativo. Algunos ejemplos de esta tendencia son el incremento de la duración legal máxima del contrato, la desaparición de la exigencia de que las prórrogas obedezcan a necesidades formativas del trabajador o el incremento del tiempo máximo de trabajo efectivo durante el segundo y tercer año de contrato, entre otros. La reforma de estos aspectos parece apuntar a una *regulación pensada en clave de inserción laboral*¹⁷, inclinándose el legislador por favorecer la dimensión laboral en perjuicio del desarrollo del objeto del este contrato.

¹³ Vid. CASAS BAAMONDE, M.E. "Formación y empleo...", *op. cit.*, pág. 78.

¹⁴ Véase principalmente las introducidas por el RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero (BOE de 11 de febrero), de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (En adelante, RDL 3/2012), y su correspondiente transformación en la Ley 3/2012, de 6 de julio (BOE de 7 de julio), de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el RD 1529/2012 y la Orden 2518/2013. De menor relevancia pero de necesaria mención, véase RD Ley 4/2013, de 22 de febrero (BOE de 23 de febrero), de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo (En adelante, RDL 4/2013).

¹⁵ Así lo señala ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. "Nuevos derechos de formación y contratos para la formación y el aprendizaje", *Relaciones laborales*, núm. 23-24, 2012, pág. 50, que añade además el avance que ha supuesto en la *configuración de los derechos formativos en el contrato formativo*, habida cuenta de la deficitaria situación de partida de esta modalidad contractual.

¹⁶ Una de las principales la señala RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., "Contrato de aprendizaje y formación dual...", *op. cit.*, pág. 8, que no es otra que garantizar "[...] al aprendiz una formación profesional homologable al menos con un certificado de profesionalidad [...]".

¹⁷ Así lo identificó en su momento SALA FRANCO, T. "Los contratos formativos (En torno al artículo 11)", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100/1, 2000, pág. 409, reflexión que, pese a los años que han transcurrido, sigue manteniendo su vigencia.

Centrándonos en la dimensión formativa, existen varios aspectos que han de ser objeto de comentario, a fin de enlazarlos a cuestiones que serán tratadas más adelante con ocasión del análisis de las otras dos modalidades contractuales. El primero de ellos es la distinción entre trabajo efectivo y actividad formativa. El régimen actual prevé que este contrato se formalizará obligatoriamente a tiempo completo, y respecto a la formación teórica, establece una dedicación de mayor intensidad durante el primer año, que no podrá ser inferior al 25 por ciento de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o en su defecto la jornada máxima legal, y una menor dedicación durante el segundo y tercer año de contrato, en los que el tiempo dedicado mínimo será de 15 puntos porcentuales. Salta a la vista que la oscilación del tiempo dedicado a la actividad formativa refuerza el papel del contrato como experiencia o práctica laboral durante los dos últimos años¹⁸, pero el legislador no brinda ninguna justificación respecto a los efectos positivos que este cambio genera sobre la formación. No cabe duda de que el proceso para la obtención de la cualificación profesional se halla más avanzado en los últimos estadios temporales del contrato de trabajo, pero reducir al 15 por ciento el tiempo mínimo dedicado, le resta importancia al componente formativo teórico, y aproxima la prestación de servicios a la efectuada en el marco de cualquier otra modalidad contractual sin componente formativo, ya que, en términos prácticos, tal cifra se traduce en 6 horas de formación a la semana.

Estrechamente conectada con este punto, conviene traer a colación la conexión establecida legalmente entre actividad laboral y actividad formativa. La norma se limita a exigir la existencia de relación entre la actividad laboral desempeñada y la actividad formativa, lo que es defendido por la doctrina judicial¹⁹ y científica²⁰ como una formación práctica, y además es reconocida por el legislador como tal²¹, pero no se profundiza en la compatibilidad de ambas de forma óptima. En este sentido, el legislador enfatiza el tiempo de trabajo efectivo y exige, ex artículo 11.2.f TRLET, que éste sea compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, lo cual permite afirmar que existe teóricamente una prioridad por el desarrollo de las actividades formativas. Ahora bien, esta formulación no se traduce en un condicionamiento real, pues la norma no contempla los requisitos que permiten apreciar su existencia así como las consecuencias que su incumplimiento generaría respecto al contrato de trabajo. Es cierto que el artículo 7.2 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (BOE de 8 de agosto), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, LISOS) prevé como infracción, de forma amplia, la transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales. Sin embargo, anudar únicamente una sanción de carácter económico a un incumplimiento que repercute directamente sobre la causa del contrato es insuficiente para garantizar la dimensión formativa de esta modalidad contractual, y exige un replanteamiento de las consecuencias jurídicas establecidas por el legislador.

En tercer lugar, especial comentario merece la posibilidad de concentrar las actividades formativas en determinados periodos de tiempo, que se ha trasladado de la negociación colectiva a las partes, ex artículo 3 *in fine* de la Orden 2518/2013. La configuración actual no determina el momento en el que debe iniciarse la actividad formativa, lo cual persigue otorgar más poder

¹⁸ Vid. LOPEZ GANDÍA, J., "Los contratos formativos y a tiempo parcial...", *op. cit.*, pág. 91.

¹⁹ La Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 136/1987, de 22 de julio, ya advirtió en su fundamento jurídico sexto de las diferencias entre la prestación de trabajo efectiva realizada por los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje y el resto de la plantilla, señalando como diferencia significativa la puesta en práctica de unos conocimientos o el aprendizaje de una profesión u oficio.

²⁰ Vid. PEDRAJAS MORENO, A., "El contrato para la formación. Régimen jurídico y protección social", Anuario jurídico de la Rioja, núm. 4, 1998, pág. 261 y VILA TIERNO, F. El contrato para la formación en el trabajo. Aranzadi, Navarra, 2008, pág. 129.

²¹ Así se reconoce en el artículo 16.5 RD 1529/2012 para las distintas situaciones en las que puede formalizarse esta modalidad contractual, disponiendo la exención de realizar el módulo relativo a formación práctica o de formación en centros de trabajo. En este sentido, se reconoce explícitamente que tal dispensa trae causa al trabajo realizado en alternancia ex artículo 16.5 RD 1529/2012.

de decisión al empresario, que es una de las partes afectadas, y adaptar el desarrollo de la actividad formativa a las necesidades productivas. Tal y como ya se ha puesto de relieve por la doctrina, la participación de la negociación colectiva en esta materia ha sido relativamente baja²², efecto éste que se agrava dado que la norma no tiene en cuenta las necesidades formativas de la cualificación profesional en concreto, y se traduce, en términos generales, en el sometimiento del desarrollo de la actividad teórica a las necesidades productivas.

Este tipo de previsiones pueden derivar en situaciones que perjudiquen la dimensión formativa del contrato, pues actualmente podría concentrarse la actividad formativa al final del contrato con la consecuente *devaluación de su contenido y, sobre todo, su vinculación con el componente laboral de la relación contractua*²³, o podría condensarse en un estadio inicial de la relación laboral, lo cual reduciría la actividad teórica a un mero trámite por la ausencia de aplicación práctica en el puesto de trabajo y, además, dejaría inoperativo el periodo de prueba²⁴. Cualquiera de estas situaciones extremas, que no imposibles ex artículo 17.1 *in fine* RD 1529/2012, tan sólo requiere su constatación en el acuerdo para la actividad formativa²⁵, lo cual sumado a la no previsión de las consecuencias jurídicas derivadas de su incumplimiento²⁶ y el escaso poder de negociación del trabajador para ajustar la concentración a los propósitos formativos de la actividad teórica, pueden llegar a convertir la dimensión formativa de este contrato en una mera formalidad. En esta misma línea, debe añadirse que el establecimiento de porcentajes máximos de trabajo efectivo y mínimos de actividades formativas, que atiende a *modular el intento de desplazar la actividad formativa a los últimos tramos temporales*²⁷, no parece compensar el traslado de la facultad de concentrar la actividad formativa a las partes, ya que el legislador no ha instrumentado ningún mecanismo de control del cumplimiento de tales porcentajes. De hecho, tampoco ha previsto las consecuencias de una hipotética concentración de la actividad formativa que no respete tales límites, lo cual incrementa el perjuicio causado a la dimensión formativa del contrato.

²² Así lo señalo en su momento CASAS BAHAMONDE, M.E. “*Formación y empleo...*”, *op. cit.*, pág. 81, que advirtió de forma clarividente el desinterés de la negociación colectiva sobre las cuestiones relativas a estos contratos. De forma más reciente, FRÍAS GÓMEZ, J., *Formación profesional y negociación colectiva*, Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera (CCOO), 2010, pág. 27 y 29, que confirma la escasa participación de la negociación en esta materia: el 62 % de los convenios colectivos estatales analizados no se refiere al contrato para la formación y el aprendizaje y el 96 % de los convenios de empresa analizados tampoco prevé ninguna mención al respecto. El documento completo puede consultarse en: http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub81545_Formacion_profesional_y_negociacion_colectiva.pdf.

²³ Vid. SUÁREZ CORUJO, B. “La (Pen)última modificación del contrato para la formación y el aprendizaje” en GARCIA-PERROTE ESCARTÍN, I. (Coord.) y MERCADER UGUINA, J.: *Reforma Laboral 2012: Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. Editorial Lexnova, Valladolid, 2012, pág. 87. En esta misma línea, véase GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, M. J., “*Aspectos novedosos del contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas*”, *Temas laborales*, núm. 119/2013, pág. 147.

²⁴ Vid. PEDRAJAS MORENO, A. “*El contrato para la formación...*”, *op. cit.*, pág. 252, que pone de relieve la inexistencia de previsión legal que resuelva la valoración de las experiencias que constituyan el objeto de la prueba en aquellos supuestos de concentración inicial de las actividades formativas. En este sentido, considera la posibilidad de pactar en estos casos el inicio de los efectos del periodo de prueba una vez se inicie la prestación de trabajo efectivo, señalando con muy buen criterio la necesidad de que dicha previsión tenga *soporte en el convenio colectivo aplicable al caso*.

²⁵ Véase el artículo 3 de la Orden 2518/2013.

²⁶ Técnicamente, es necesario precisar que el artículo 15.3 TRLET articula, mediante una presunción *juris tantum*, la conversión en indefinido del contrato temporal celebrado en fraude de ley, con lo cual, puede afirmarse que existe una solución legal que resuelve, aún en términos generales, la problemática ya señalada relativa a la concentración de la actividad formativa. Sin embargo, este apartado pretende reflejar la necesidad de prever una sanción específica para este tipo de casos, a fin de salvaguardar la finalidad formativa.

²⁷ Así lo defiende ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. “*Nuevos derechos de formación...*”, *op. cit.*, pág. 82.

En relación al contenido de la actividad formativa, ésta podrá ser la conducente a obtener un título de formación profesional o certificado de profesionalidad, entre otros. Destaca positivamente la inclusión de la obtención de un título de formación profesional, ya que añade una mayor calidad a la actividad formativa que se efectúa en el marco de este contrato, y además ello se ha acompañado de la supresión de las referencias relativas a la posibilidad de cursar estudios conducentes a la obtención del título de Educación Secundaria Obligatoria.

No ha sido una cuestión pacífica determinar sí, ante el mencionado silencio normativo, aún pervive la posibilidad de concertar esta modalidad contractual con el propósito de completar estudios básicos²⁸, pero la desaparición de estas referencias de la normativa se ha tachado de *poco coherente con la finalidad pretendida*²⁹ y *planteamiento miope que pasa por alto la dimensión estructural del problema de los jóvenes sin formación*³⁰. Ahora bien, esta modificación es positiva en términos de calidad de la formación, dado que el legislador ha adaptado el objeto del contrato de tal forma que ha centrado su atención en conferir una especialización profesional, desplazando una finalidad correctora del fracaso escolar, para la cual ya existen otras soluciones³¹ más idóneas y efectivas. La escasa o nula correlación que presenta la obtención de estudios básicos en relación con la adquisición de una cualificación profesional es el principal argumento que sustenta esta tesis. Concretamente, se observan dificultades para el encaje de esta posibilidad con el objeto del contrato, pues la obtención de estudios básicos no permite afirmar que se haya adquirido la cualificación profesional objeto del contrato.

Por otra parte, es criticable la opacidad que muestra el RD 1529/2012 en la puesta en práctica de estos contratos, y especialmente, en el contenido de la actividad formativa. La citada norma nada dice respecto al acomodo de la actividad formativa de aquellas personas que estén cursando formación profesional del sistema educativo y sean contratadas mediante un contrato para la formación y el aprendizaje, más allá de habilitar a las propias empresas para su impartición³². La única referencia normativa la encontramos en el artículo 16.5 RD 1529/2012, relativa a la exención total o parcial de realizar el módulo profesional “*formación en centros de trabajo*” de los títulos de formación profesional para el empleo, siempre que la duración del contrato alcance como mínimo un año, atendiendo a la actividad laboral realizada en el marco del contrato para la formación y el aprendizaje. Tal omisión exige que el legislador clarifique, ya sea en el RD 1529/2012 o en la Orden ESS/2518/2013, una serie de cuestiones capitales, como por ejemplo si el trabajador recientemente contratado continuará recibiendo la formación relativa a los estudios que se halle cursando en el mismo centro una vez incorporado al trabajo o qué sucederá en aquellos casos en los que la formación es impartida por la propia empresa, especificando en estos casos si el trabajador tendrá la opción u obligación de cambiar, en su caso, de centro formativo.

²⁸ A favor, véase ROMERO BURILLO, A.M., “*La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje: nuevas cuestiones*”, Aranzadi Social: Revista Doctrinal, núm. 9, 2014, pág. 4 (versión electrónica) y SELMA PENALVA, A., “*¿Cómo ha quedado el contrato para la formación tras las últimas reformas?*”, Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, núm. 365-366, 2013, pág. 200.

En contra, véase MORENO GENÉ, J., “*El contrato para la formación y el aprendizaje: Un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia*”, Temas Laborales, núm. 116, 2012, pág. 61.

²⁹ Vid. GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, M.J. “*Aspectos novedosos del contrato...*”, *op. cit.*, pág. 133.

³⁰ Vid. SUÁREZ CORUJO, B. “*La (Pen)última modificación del contrato...*”, *op. cit.*, pág. 87.

³¹ Los programas de cualificación profesional inicial, regulados en la Orden ECI/2755/2007, de 31 julio (BOE de 26 de septiembre de 2007), por la que se regulan los programas de cualificación profesional inicial que se desarrollen en el ámbito de gestión del Ministerio de Educación y Ciencia, es el remedio en este tipo de situaciones. Su enfoque claramente educativo permite incrementar la eficacia de su propósito y proporcionar la formación y educación necesarias para la inclusión sociolaboral.

³² Vid. Artículo 18.4 RD 1529/2012.

Finalmente, la supresión de las consecuencias asociadas a incumplimientos empresariales en materia de obligaciones de formación teórica merece algunos comentarios al respecto. Con anterioridad, el artículo 22.4 RD 488/1998 preveía la transformación *de carácter común u ordinario (del contrato de trabajo) cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica*. Actualmente, el artículo 14 RD 1529/2012 ha omitido la referencia a dicha presunción iuris et de iure, manteniéndose todas las demás³³. Este silencio normativo traslada a la jurisprudencia y a la doctrina judicial la responsabilidad de determinar qué efectos merece el incumplimiento empresarial total en esta materia. Múltiples son los supuestos de incumplimiento total o parcial que pueden suceder³⁴, pero a efectos del presente estudio, lo que interesa destacar es que la calidad de la actividad formativa depende de que la norma sea especialmente clara cuando define los incumplimientos y sus consecuencias, ya que ello permite desplegar la eficacia de la norma de forma óptima y generar efectos disuasorios. Es cierto que, en este escenario, el artículo 15.3 TRLET establece una presunción que permite la transformación en indefinido de aquel contrato en el que se produzcan incumplimientos empresariales relativos a la formación teórica. Ahora bien, las peculiaridades del desarrollo de la actividad formativa teórica en el marco de este contrato requieren una disposición que establezca con claridad cuales son las consecuencias de este tipo de incumplimientos.

Paralelamente, también debe plasmarse un marco de sanciones de forma coherente con la gravedad de los incumplimientos, diferenciando entre aquellos incumplimientos totales y parciales en función de la modalidad en la que se curse la formación, prestando especial atención a la formación a distancia³⁵.

3. EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL CON VINCULACIÓN FORMATIVA

El artículo 9 de la Ley 11/2013 contempla una medida de lucha contra el desempleo juvenil de carácter temporal³⁶ cuanto menos peculiar; se trata de la creación de un contrato a tiempo parcial al que se le añade una supuesta vinculación formativa. El legislador ha optado, en este caso, por instrumentar un contrato a tiempo parcial incentivado económicamente, dirigido a jóvenes desempleados menores de treinta años o treinta y cinco años en el caso de personas con discapacidad, que podrá celebrarse por tiempo indefinido o duración determinada. De esta forma, el propósito de esta medida es doble: incrementar las contrataciones de personas menores de 30 años y fomentar que el trabajador curse formación durante el contrato de trabajo o en un periodo anterior a la formalización del contrato.

Como punto de partida, resulta conveniente abordar dos cuestiones preliminares: valorar la idoneidad de la utilización del contrato a tiempo parcial como instrumento de fomento del empleo juvenil y determinar si nos hallamos ante una nueva modalidad contractual o una medida de estímulo de la contratación juvenil.

En cuanto a la primera, su respuesta debe enmarcarse en la tormentosa regulación que ha sufrido el contrato a tiempo parcial a lo largo de los últimos años. En líneas generales, la configuración del contrato a tiempo parcial ha sido una de las asignaturas pendientes de nuestro or-

³³ A saber, la presunción de celebrados a jornada completa y por tiempo indefinido aquellos contratos que no hubieren observado las exigencias de formalización escrita o celebrados en fraude de ley; la adquisición de la condición de trabajadores fijos y a jornada completa aquellos trabajadores contratados al amparo de esta modalidad contractual siempre que no se hubiere cursado alta en la Seguridad Social.

³⁴ Para un estudio de la casuística judicial en esta materia, véase POQUET CATALÀ, R., *“La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas”*, Relaciones laborales, núm. 6, 2013, págs. 81 y 82.

³⁵ *Ibid.*, págs. 83-84.

³⁶ La disposición transitoria primera de la Ley 11/2013 especifica que la existencia de esta medida, entre otras, *se mantendrá en vigor hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento*.

denamiento jurídico, pues los principales defectos que ha arrastrado han sido su rigidez, su diseño arcaico y sus escasos beneficios en términos de empleo³⁷. Su utilización, que históricamente se ha producido de forma relativamente asidua³⁸ y restringida durante los últimos años como medida de política de empleo juvenil, se ha retomado fruto de la Ley 11/2013, y todo apunta a que el legislador aboga en estos momentos por aplicar viejas formulas a nuevos problemas.

La temporalidad en el empleo juvenil se presenta como la solución a las altas tasas de desempleo de este colectivo, pero si consideramos en conjunto las distintas medidas aprobadas por el legislador³⁹, se detecta una prioridad por incrementar el número de contrataciones a cualquier precio, olvidando la importancia que, a futuro, ostentan la calidad y la estabilidad en el empleo en aras a consolidar un mercado de trabajo. La mayor preocupación se centra, así, en las cifras, omitiendo cualquier apuesta material por consolidar un marco para el empleo juvenil que asegure la empleabilidad de los jóvenes en un futuro. En otras palabras, se pretende colmar espacios en los que la parcialidad puede ser una ventaja por su naturaleza eminentemente flexible, atendiendo a la facilidad que confiere en materia de ordenación del tiempo de trabajo. Ahora bien, la ausencia de elementos innovadores que compensen la escasa calidad de las medidas de fomento del empleo juvenil aprobadas genera efectos negativos sobre el mantenimiento del empleo, toda vez que se recurre a viejas soluciones que, en parte, son la causa de la precariedad actual del empleo juvenil.

La segunda cuestión preliminar consiste en distinguir si nos encontramos ante una nueva modalidad contractual o bien se trata de una medida de estímulo de la contratación a tiempo parcial. Un primer examen del artículo 9 de la ley 11/2013 ya permite advertir que nos encontramos ante una medida de fomento del empleo sin los elementos innovadores propios de una nueva modalidad contractual⁴⁰. Si a ello le sumamos que, en puridad, se trata de una medida que vincula un componente formativo sui generis como requisito para la aplicación de una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social, sin que se amplíen los supuestos en los que se hubiere permitido la contratación a tiempo parcial⁴¹, se incrementen las modalidades contractuales con causa formativa⁴² o se introduzcan novedades respecto al desarrollo de la finalidad formativa en el marco del contrato, todo parece apuntar a que nos encontramos ante la configuración habitual de una medida de estímulo incentivada del empleo juvenil. Es cierto que se contempla la posibilidad de que el contrato se formalice por tiempo indefinido o duración determinada, así como una limitación significativa en materia de jornada de trabajo; pero estas características no introducen ninguna novedad sustancial que permitan calificar esta medida de nueva modalidad contractual, y en consecuencia, nos encontramos ante la previsión de unos incentivos al contrato a tiempo parcial.

³⁷ Vid. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M. "El nuevo marco para la formación, contratación e inserción laboral", *Relaciones Laborales*, núm. 12, 2013, pág. 10 (versión electrónica).

³⁸ Vid. CALVO GALLEGU, F.J. y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. "El contrato de "primer empleo joven" en CALVO GALLEGU, F.J. Y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. (Coords.): *La estrategia de emprendimiento y Empleo Joven en la ley11/2013: desempleo, empleo y ocupación juvenil*. Editorial Bomarzo, Albacete, 2013, pág. 261 in fine.

³⁹ Tal y como señalan *Ibid.*, pág. 261, entre las opciones por las que el legislador ha optado se incluyen la larga duración de los nuevos contratos temporales destinados a fomentar el empleo juvenil, la previsión de bonificaciones, la incentivación de modalidades contractuales de naturaleza claramente temporal y el incremento de concatenar contratos formativos.

⁴⁰ Un ejemplo reciente de elemento innovador que caracteriza a una nueva modalidad contractual fue el periodo de prueba introducido en el contrato de apoyo a los emprendedores.

⁴¹ Vid. GALA DURÁN, C. y VALVERDE ASENCIO, A.J., "Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa" en CALVO GALLEGU, F.J. Y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. (Coords.): *La estrategia de emprendimiento y Empleo Joven en la ley11/2013: desempleo, empleo y ocupación juvenil*. Editorial Bomarzo, Albacete, 2013, pág. 181 y 187.

⁴² Vid. SELMA PENALVA, A. "Dudas sobre los incentivos económicos para la "contratación con vinculación formativa" de la Ley 11/2013", *Aranzadi Social*, núm. 8, 2013, pág. 3 (versión electrónica).

Dicho esto, la configuración del contrato a tiempo parcial con vinculación formativa pretende conjugar la prestación de trabajo efectivo y la formación del trabajador, pudiendo ser formalizado por cualquier empresario, si bien la reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social será mayor en caso de que la empresa tenga menos de 250 trabajadores⁴³. Resulta todo un acierto que el legislador potencie las reducciones en aquellas empresas con menos de 250 trabajadores, ya que constituyen la mayor parte del tejido empresarial español, pero llama la atención en este punto que el artículo 9.1 de la Ley 11/2013 no sea especialmente claro con algunas cuestiones que, por experiencias previas⁴⁴, han planteado dudas en la determinación del cómputo de la plantilla. En particular, es criticable que no se especifique si computan a efectos de plantilla los contratos de puesta a disposición que se encuentren en vigor, cómo debe calcularse la plantilla en aquellos casos en los que exista grupo de empresas o si la citada plantilla deberá mantenerse durante toda la vigencia del contrato o únicamente en el momento de celebración del contrato. Sería muy recomendable que, en este punto, el legislador trasladase el esquema plasmado en el artículo 42.1 del RDL 1/2013, de 29 de noviembre (BOE de 3 de diciembre), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (En adelante, LGDPD), a fin de clarificar cómo debe calcularse la plantilla a efectos de aplicar los incentivos ya citados anteriormente.

En cuanto a los requisitos subjetivos, el trabajador debe hallarse desempleado y ser menor de treinta años, o si se trata de una persona con discapacidad, menor de treinta y cinco años⁴⁵. Sin perjuicio del cumplimiento de estos requisitos básicos, el legislador ha añadido la exigencia de cumplir una de las cinco situaciones previstas⁴⁶ en el apartado 2 del artículo 9 de la Ley 11/2013, estableciendo así una estructura de requisitos que se compone de dos niveles: uno general, en el que ambos requisitos son de obligado cumplimiento en cualquier supuesto, y otro específico o alternativo en el que sólo deberá cumplirse una de las cinco situaciones previstas legalmente. Este sistema brinda una cierta flexibilidad al empleador, dado que le otorga mayor libertad para elegir entre los/as candidatos/as que mejor se ajusten al perfil profesional requerido para el puesto de trabajo, a la vez que amplía el número de supuestos en los que puede formalizarse este contrato.

Sin embargo, se aprecian algunas incoherencias que merecen especial comentario. Un primer ejemplo se materializa en la letra c del artículo 9.2 de la Ley 11/2013. Este supuesto exige que el trabajador esté desempleado e inscrito de forma ininterrumpida en la oficina de empleo un mínimo de doce meses durante un lapso de dieciocho meses, anteriores a la contratación, lo cual sorprende pues la norma ya prevé como requisito que el/la trabajador/a esté desempleado⁴⁷. Es cierto que está situación concreta el tiempo que debe estar desempleado el trabajador

⁴³ Concretamente, la norma prevé *la 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.*

⁴⁴ El supuesto normativo al que nos referimos es el cómputo de trabajadores a efectos de la aplicación de la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad. Un estudio actualizado sobre las cuestiones prácticas especialmente conflictivas puede hallarse en PÉREZ PÉREZ, J., *Contratación laboral de personas con discapacidad. Incentivos y cuotas de reserva*, Lex Nova, Madrid, 2015.

⁴⁵ Véase la disposición adicional novena de la Ley 11/2013.

⁴⁶ Concretamente, se prevén: a) No tener experiencia laboral o que esta sea inferior a tres meses; b) Proceder de otro sector de actividad; c) Ser desempleado y estar inscrito ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos doce meses durante los dieciocho anteriores a la contratación.; d) Carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad; e) Ser personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil en España.

⁴⁷ Sobre el concepto de desempleado en el marco de este contrato, véase MORENO GENÉ, J. "El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa", *Temas laborales*, núm. 127, 2014, pág. 32 y TALÉNS VISCONTI, E. "Estímulos a la contratación" en BLASCO PELLICER, A. (Coord.) *et al, Reforma laboral y de Seguridad Social 2013*, Tirant lo blanch, Valencia, 2013, pág. 185.

en caso de que se acoja a esta situación específicamente, con lo cual fija como objetivo a aquellos jóvenes desempleados de larga duración, pero pone de relieve la poca importancia que la situación de desempleo ostenta como requisito general a efectos de formalizar este contrato, pues bastará que el trabajador se halle inscrito un día como desempleado y que se acoja a alguna de las otras situaciones para proceder a su contratación. Así, este requisito se manifiesta totalmente contradictorio con la exposición de motivos, que prevé como finalidad de la norma, paradójicamente, el fomento de medidas dirigidas a reducir el desempleo juvenil, requisito que, en realidad, es un mero formalismo.

Otro ejemplo de incongruencia lo hallamos en la letra a, que asimila situaciones que no son esencialmente iguales. En particular, se equipara la falta de experiencia profesional con una experiencia profesional inferior a 3 meses, lo cual sorprende teniendo en cuenta que no se especifica si la falta de experiencia se refiere a la prestación de servicios en el mismo puesto de trabajo o dentro de empresas del mismo sector así como tampoco se distingue si la prestación inferior a 3 meses se realizó a tiempo parcial o a tiempo completo, diferenciación esta última que parece necesaria para valorar la entidad de la experiencia profesional previa. Este tipo de configuración normativa, ambigua por naturaleza, precariza el empleo juvenil, pues plantea equivalencias entre situaciones que no valoran cualitativamente las diferencias entre ellas. A modo de ejemplo, la actual regulación permite la contratación de trabajadores que, habiendo prestado servicios en un puesto de trabajo similar o en una empresa del mismo sector a tiempo completo y durante un periodo inferior a tres meses, se les contrate a tiempo parcial, considerando para ello que concurre una falta de experiencia profesional ex artículo 9.1.a Ley 11/2013, situación ésta del todo ficticia que desnaturaliza el propósito de este contrato.

Por último, especial comentario merece la limitación impuesta en materia de jornada de trabajo. Tal y como prevé el artículo 9.4 in fine de la Ley 11/2013, el contrato de trabajo deberá formalizarse a tiempo parcial, sin que la jornada de trabajo del trabajador/a pueda superar el cincuenta por ciento de la jornada de trabajo correspondiente a un trabajador a tiempo completo, o el setenta y cinco por ciento en aquellos supuestos en los que el/la trabajador/a sea una de las personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Como puede observarse, la norma guarda silencio respecto a la posibilidad de realizar horas complementarias en el marco de este contrato, lo que significa que, ante la no prohibición explícita, podrán efectuarse en los términos contemplados en el artículo 12.5 TRLET. Las consecuencias de esta omisión suponen que el número de horas de trabajo que el trabajador puede llegar a realizar podría superar los límites mencionados anteriormente, lo cual debe criticarse por las consecuencias que podrían derivarse sobre el mantenimiento de la vinculación formativa plasmada como punto principal de este contrato.

3.1. La dimensión formativa del contrato a tiempo parcial con vinculación formativa

Bajo la expresión “vinculación formativa”, el legislador introduce en este contrato un elemento formativo que se construye a partir de la exigencia de conjugar empleo y formación. Este requisito se presenta de una forma un tanto peculiar, dado que para apreciar su concurrencia se permite normativamente dos situaciones: la compatibilidad simultánea entre empleo y formación o la justificación de la realización de la formación en los seis meses previos a la celebración del contrato. Además, el artículo 9.3 de la Ley 11/2013 no exige que la formación haya de estar vinculada al puesto de trabajo, y en consecuencia, clarifica qué actividades formativas⁴⁸ constituyen el componente formativo exigido en este contrato.

⁴⁸ El artículo 9.3 de la Ley 11/2013 especifica que se considerará como formación a efectos de este contrato toda formación acreditable oficial o promovida por los servicios públicos de empleo o la formación en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación de una duración mínima de 90 horas en cómputo anual.

Como puede observarse, nos encontramos ante el paradigma de la flexibilización en materia formativa, ya que se ha previsto un contrato de trabajo a tiempo parcial en el que el componente formativo puede no estar presente durante el contrato, y en caso de que se cursare durante su vigencia, el tipo de formación permitida es excesivamente amplio, y sin que ésta deba estar conectada al puesto de trabajo. La flexibilidad no es per se un problema, pero en este caso la desconexión existente entre la formación exigida y el puesto de trabajo a desempeñar, sumado a que no existe una apuesta por mantener el empleo más allá de la duración del contrato, precariza enormemente el contrato y no contribuye positivamente a la lucha contra el desempleo juvenil.

En este orden de cosas, resulta conveniente examinar cuales son las principales características que estructuran la llamada vinculación formativa de este contrato de trabajo. El punto de partida sobre el que debe iniciarse este análisis es la actividad formativa exigida. Como ya se ha apuntado, el legislador ha optado por una fórmula ciertamente atípica, en la que sitúa de forma equivalente dos grupos claramente diferentes: *la formación acreditable oficial o promovida por los servicios públicos de empleo y la formación en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación de una duración mínima de 90 horas en cómputo anual*. Se opta, así, por valorar indistintamente una titulación oficial, cuya duración por norma general excede las 90 horas en cómputo anual, y un curso de idiomas o tecnologías de la información, lo cual *relativiza la exigencia de un factor formativo*⁴⁹. En este sentido, debe criticarse, tal como ya ha apuntado la doctrina⁵⁰, el requisito de que sea “acreditable” la formación oficial o cursada en los servicios de empleo, precisión ésta no exigible en el otro grupo de actividades formativas. Sin embargo, llama poderosamente la atención que se haya previsto como grupo autónomo y sin justificación alguna la formación únicamente en dos campos específicos, clasificándose así los idiomas y las tecnologías de la información y la comunicación como parcelas prioritarias sobre las que el legislador habilita la formalización de este contrato.

Por otra parte, se observa una total omisión respecto al régimen en el que se ha de cursar la actividad formativa, y específicamente, si se admite la formación impartida a distancia o es obligatorio que se curse de forma presencial, silencio que se ha interpretado de forma positiva y amplia⁵¹. La importancia de esta cuestión no es baladí, pues la modalidad en la que se imparte la formación condiciona la dedicación, y por lo tanto, ésta debería ser un factor a tener en cuenta, a efectos de exigir una cantidad superior de horas en cómputo anual en aquellos supuestos en los que se curse formación a distancia.

En estrecha conexión con esta cuestión, otro aspecto sobre el que debemos detenernos es la valoración que la norma otorga al desarrollo de la formación vinculada a este contrato de trabajo. El artículo 9.3 de la ley 11/2013 exige la realización de la actividad formativa, ya sea durante la relación laboral o bien en un periodo de hasta 6 meses previos a la celebración del contrato, pero guarda silencio respecto a si ésta debe ser superada con éxito. Las referencias se remiten a “*compatibilizar el empleo con la formación*” o “*justificar haberla cursado*”, sin que superar satisfactoriamente la actividad formativa, o como ha señalado la doctrina ni tan siquiera finalizarla completamente⁵², forme parte de los requisitos para formalizar o resolver este contrato de trabajo, y en consecuencia, beneficiarse de los incentivos previstos.

Las consecuencias jurídicas de cursar sin éxito la formación no han sido definidas en la norma, y atendiendo al silencio normativo, no superar la formación asociada a este contrato no permitiría su resolución o perder el derecho de aplicar la reducción de la cuota empresarial prevista *ex lege*, dado que el artículo 9.3 exige compatibilizar o haber cursado, y en ningún caso,

⁴⁹ Vid. GALA DURÁN, C. y VALVERDE ASECIO, A.J., “Incentivos a la contratación...”, *op. cit.*, pág. 195.

⁵⁰ Vid. SAN MARTIN MAZZUCONI, C. “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 113, 2014, pág. 191.

⁵¹ Vid. SELMA PENALVA, A. “Dudas sobre los incentivos...”, *op. cit.*, pág. 4 (versión electrónica).

⁵² Vid. *Ibid.*, pág. 9 (versión electrónica).

requiere superar con éxito la actividad formativa. Así, el carácter formativo pasa a un segundo plano, primando una concepción formal de la actividad formativa en la que no se tiene en cuenta el grado de aprovechamiento de la actividad formativa.

Otro punto que merece especial comentario es el control legalmente previsto del desarrollo de la formación y las consecuencias de su incumplimiento. El artículo 9.3 de la Ley 11/2013 opta por exigir la realización de una actividad formativa ofreciendo para ello dos posibilidades, tal y como ya se ha explicado anteriormente, y junto con el contenido de la formación, son los únicos puntos sobre los que se pronuncia la norma en relación al desarrollo de la formación. De esta forma, se diseña la realización de la formación de forma paralela a la relación laboral, sin que se integre la misma en el contenido de la prestación. Las consecuencias prácticas de esta configuración son diversas, y por su trascendencia, deben ser objeto de reflexión.

La primera de ellas es que el empresario no tiene ninguna responsabilidad respecto al control de la formación, así como tampoco potestad de sancionar incumplimientos vinculados a la voluntad del trabajador que perjudiquen el desarrollo de la actividad formativa. Se rompe así con el esquema clásico que han seguido algunas modalidades contractuales en las que el elemento formativo también está presente, si bien con otra intensidad, como en el contrato para la formación y el aprendizaje, en el cual la actividad formativa se integra totalmente como contenido en el contrato de trabajo, y en consecuencia, se derivan una serie de deberes⁵³ y facultades⁵⁴ relacionados estrechamente con el contenido formativo del contrato de trabajo.

En segundo lugar, la desconexión de la dimensión formativa de la relación laboral se traduce en la traslación al trabajador del seguimiento y formalización de la actividad formativa. La norma prevé la justificación formal, por parte del empresario, a fin de que pueda beneficiarse de los incentivos previstos durante un periodo máximo de 12 meses, pero el cumplimiento del requisito de cursar o haber cursado una actividad formativa se exige en el momento de formalizar el contrato o las sucesivas prórrogas. En consecuencia, la norma no profundiza sobre los aspectos esenciales del contenido de la formación, lo que se traduce, en términos prácticos, en que será el trabajador quien deberá escoger el centro en el que cursará la formación, el curso a realizar, los horarios de realización del curso en cuestión, e incluso como ya ha señalado la doctrina⁵⁵, tendrá la obligación de satisfacer el coste económico de su formación. En otras palabras, no existirá control sobre el trabajador respecto al modo en que curse la formación exigida, pues ésta se formula como requisito para contratar y prorrogar este contrato, pero en ningún caso se integra como una obligación más en el contrato de trabajo. Así pues, el silencio de la norma es significativo; la formación no se inserta en el tiempo de trabajo, y como consecuencia, no se deriva responsabilidad alguna al empresario en relación a la realización de la actividad formativa.

Por último, interesa poner de relieve la posibilidad de que la actividad formativa pueda no estar vinculada específicamente al puesto de trabajo. El artículo 9.3 de la Ley 11/2013 se encarga de plasmar dicha opción, instituyéndose así como uno de los máximos exponente de la desconexión entre formación y trabajo. En efecto, se opta en este caso por brindar una mayor flexibilidad al empresario, pues no estará obligado a que la formación tenga relación alguna con el puesto de trabajo. Esta práctica, que pretende apartarse de la forma habitual en la que hasta

⁵³ Véase la relación exigida entre la cualificación profesional objeto del contrato y la ocupación profesional llevada a cabo y facilitar el desarrollo de la prestación laboral de tal forma que el trabajador pueda asistir a las actividades formativas que se integran en el marco del contrato de trabajo (art. 16.2 del Real Decreto 1529/2012) o la obligación de tutelar el desarrollo de la actividad laboral, ya sea personalmente o mediante el nombramiento de un tutor/a (art. 20.1 del Real Decreto 1529/2012).

⁵⁴ La principal facultad es el control disciplinario que el artículo 16.2 *in fine* del Real Decreto 1529/2012 ofrece al empresario en caso de que existan faltas de puntualidad o asistencia del trabajador a las actividades formativas.

⁵⁵ Vid. GALA DURÁN, C. y VALVERDE ASENCIO, A.J., "Incentivos a la contratación...", *op. cit.*, pág. 196.

la fecha se había conjugado trabajo y formación, resulta ciertamente desconcertante, ya no sólo por los efectos que a futuro puede ocasionar sobre la calidad de la formación sino por las limitaciones que genera en el desarrollo formativo del trabajador, dado que se le impide, como norma general, que pueda *mejorar, desarrollar o incrementar su formación previa*⁵⁶. Si a ello le sumamos que la formación exigida para celebrar este contrato se formula de forma excesivamente general y no apuesta por la calidad, ya que la duración mínima en cómputo anual se antoja un tanto escasa, nos encontramos ante un escenario sumamente flexible en el que prima el fomento del empleo por encima de la dimensión formativa, y que desafortunadamente se dibuja como el primer acercamiento del cambio que el legislador podría plantear en un futuro sobre los contratos formativos.

Para finalizar este apartado, no podemos omitir valorar el momento temporal en el que debe efectuarse la formación. En este punto, la norma es sumamente flexible; permite que el trabajador pueda cursar la actividad formativa durante la relación laboral o bien en los 6 meses previos a la celebración del contrato. La primera nota a destacar es que el legislador no fija el momento en el que debe iniciarse la actividad formativa. La norma establece como exigencia la compatibilidad entre formación y trabajo mientras se halle vigente la relación laboral, o alternativamente admite la realización de la actividad formativa de forma previa al contrato de trabajo, pero en ningún caso exige, por ejemplo, que la actividad formativa deba iniciarse en el momento en el que se formalice la relación laboral. Así, puede suceder que el trabajador se halle cursando una actividad formativa con anterioridad a la celebración del contrato y ésta finalice antes que el vínculo laboral, y por lo tanto, no coincida temporalmente el inicio y la terminación de ambas. Esta falta de simultaneidad choca frontalmente con el propósito del contrato, dado que pueden producirse momentos en los que la vinculación formativa desaparezca. Por ello, sería ideal que la aplicación de las reducciones previstas en la norma se condicionase a que el trabajador iniciase una actividad formativa a la par que se celebra el contrato de trabajo y acorde a la duración de la relación laboral, pues de otro modo el fomento del empleo absorbe la contribución que, respecto al fomento de la actividad formativa, efectúa esta medida.

En este orden de cosas, el legislador establece como equivalentes compatibilizar el empleo con la formación y justificar haber cursado la formación de forma previa al inicio de la relación laboral, y por lo tanto, les corresponderá la aplicación del mismo incentivo. Cualquiera de las dos situaciones permitirá, sin distinción, la formalización del contrato y la aplicación de la correspondiente reducción de la cuota empresarial, que es idéntica en los dos supuestos, lo cual es ciertamente negativo, pues se igualan situaciones que, en puridad, no manifiestan la misma intensidad respecto a la dimensión formativa, razón de ser de la reducción de la cuota empresarial. Cursar la formación de forma previa a la celebración del contrato diluye el componente formativo del contrato, máxime cuando no se exige relación alguna entre la formación y el puesto de trabajo, lo cual haría conveniente replantear el incentivo previsto legalmente, ya sea eliminándolo para este supuesto o bien instrumentando otros incentivos en caso de que se compatibilice trabajo y formación. En particular, teniendo en cuenta que la peculiaridad de este contrato es la introducción de un elemento formativo, destaca negativamente que no se prevea ninguna diferenciación respecto a los incentivos y al control de su aplicación, máxime cuando compaginar formación/trabajo requerirá justificar mes a mes el desarrollo de la actividad formativa y la prestación de servicios y adaptar el horario de trabajo a las exigencias horarias de la formación, y la realización previa de la actividad formativa tan sólo exigirá acreditar que se ha cursado previamente a la celebración del contrato. En consecuencia, tales apreciaciones permiten afirmar que el legislador fomenta indirectamente la incorporación de trabajadores que hayan cursado formación encuadrable con anterioridad a la celebración del contrato, circunstancia ésta que perjudica gravemente el componente formativo del contrato.

⁵⁶ *Vid. Ibid.*, pág. 196.

4. CONTRATO DE “PRIMER EMPLEO JOVEN”

Este contrato se halla regulado en el artículo 12 de la Ley 11/2013, y su propósito es ofrecer una primera experiencia profesional a todos aquellos jóvenes desempleados menores de 30 años, o 35 años en el caso de que se traten de personas con discapacidad, que no tengan experiencia laboral o bien ésta no alcance los tres meses. El reclamo utilizado en este caso es la posibilidad de acogerse a una bonificación⁵⁷ de las cuotas empresariales si se transforma el contrato en indefinido una vez transcurrido un plazo mínimo de tres meses⁵⁸ desde su celebración, incentivo éste que puede disparar la utilización de esta modalidad contractual⁵⁹. El legislador ofrece a los empresarios y a las empresas de trabajo temporal esta modalidad contractual temporal como medida coyuntural que podrán utilizar hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento⁶⁰, lo cual ha sido duramente criticado por la doctrina⁶¹, y que pretende brindar una primera experiencia laboral a aquellos jóvenes que no hayan disfrutado de ella.

Tal es la importancia que la norma otorga a este propósito que se instituye explícitamente como causa en el artículo 12.2.a de la Ley 11/2013, justificándose así la eventualidad del contrato a través de la necesidad de ofrecer a los jóvenes su primera experiencia profesional. Sin perjuicio de la dimensión formativa que ello imprime a esta medida de lucha contra el desempleo juvenil, punto éste sobre el que nos detendremos en el siguiente apartado, la especial configuración de la causa de este contrato permite afirmar que nos hallamos ante una modalidad contractual. En efecto, la configuración causal plasmada legalmente se aparta del esquema tradicional utilizado en la justificación de los contratos temporales y surge la adquisición de una primera experiencia profesional como núcleo duro justificador de la contratación. Esta novedad distingue a esta medida de los demás contratos temporales, pues el legislador le otorga un carácter práctico-formativo que la consolida como una nueva modalidad contractual. Además, la imposición de una jornada superior al 75 por ciento sí el contrato se formaliza a tiempo parcial, la exigencia de una concreta duración mínima y la limitación de una duración máxima determinada son características que, si bien por sí solas no otorgan el carácter de modalidad contractual, sumadas en conjunto confirman que nos hallamos ante una nueva modalidad contractual.

Respecto a los requisitos subjetivos exigidos al trabajador para la formalización de este contrato, la norma prevé que se trate de una persona menor de 30 o de 35 años de edad en caso de que se trate de persona con discapacidad *ex* disposición adicional novena de la Ley 11/2013, que se halle en situación de desempleo y que carezca de experiencia profesional o que ésta sea inferior a 3 meses. Sin ánimo de examinar en profundidad las tres características exigidas

⁵⁷ El artículo 12.4 de la Ley 11/2013 prevé una bonificación de 46,67 euros al mes durante tres años si se trata de un hombre y 58,33 euros al mes durante tres años si se trata de una mujer.

⁵⁸ Este lapso temporal fijado por la norma ha generado diversas opiniones en sede doctrinal. Por un lado, ha sido justificado por 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, pág. 86, como garantía para cumplir con la finalidad del contrato. En sentido contrario, ha sido criticado por MIÑARRO YANINI, M. “El contrato a tiempo parcial tras sus últimas reformas: la flexibilidad rayana en la distorsión de su esencia”, *Relaciones Laborales*, núm. 3, 2014, pág. 15 (versión electrónica), que destaca la irracionalidad de establecer un “tiempo de espera” previo a la conversión, “[...] salvo que se quiera imponer una suerte de periodo de prueba obligatorio [...]”.

⁵⁹ Tal y como señala DUQUE GONZÁLEZ, M. “Análisis actual de la normativa de becarios, formación práctica y contratación de jóvenes”, *Información laboral*, núm. 2, 2014, pág. 6 (versión electrónica), si bien es cierto que a priori la no existencia de bonificación puede parecer menos atractiva, la ausencia de requisitos en materia de mantenimiento del empleo facilita que las empresas se acojan a este tipo de incentivos sin que deban preocuparse de las consecuencias jurídicas derivadas de una indebida aplicación de las correspondientes bonificaciones.

⁶⁰ *Vid.* Disposición transitoria primera de la Ley 11/2013.

⁶¹ En este sentido, véase CALVO GALLEGÓ, F. y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. “El contrato de...”, *op. cit.*, pág. 273, que crítica de forma muy acertada la dimensión coyuntural de esta medida, pues las expectativas de que las ratios de desempleo no desciendan eliminan el carácter temporal de la limitación normativa.

por la norma⁶², llama la atención la falta de definición del término “desempleados” y la equivalencia que el precepto establece entre la falta de experiencia profesional y aquella inferior a tres meses, cuestión ésta sobre la que nos detendremos en el siguiente apartado. En este sentido, la norma no parece requerirle al trabajador periodo de inscripción previo ante el servicio público de empleo competente así como tampoco define cuanto tiempo debe estar inscrito el trabajador a efectos de ser considerado desempleado. Así pues, ¿cuál es el sentido de la inclusión de este término? Si consideramos que el trabajador que podrá acogerse a este contrato no ha tenido una primera experiencia profesional, o ésta ha sido de baja duración, la exigencia de este requisito parece apuntar a excluir la contratación de un trabajador que, ostentando una experiencia profesional inferior a 3 meses, a su vez se halle prestando servicios a tiempo parcial para el mismo u otro empleador. De esta manera, el legislador ha querido evitar que la posibilidad de celebrar este contrato a tiempo parcial permita la simultaneidad con otras relaciones laborales, lo cual difuminaría la finalidad de adquirir una primera experiencia profesional.

En cuanto a la duración de este contrato, tan sólo puede ser temporal, y a tal efecto, el artículo 12.2 b y c Ley 11/2013 se encarga de establecer una duración mínima de 3 meses y una duración máxima de 6 meses, término éste último que puede incrementarse hasta los 12 meses si el convenio colectivo estatal o, en su defecto el convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, así lo prevén. La norma establece, asimismo, prorrogar una sola vez el contrato de trabajo si éste se ha formalizado por una duración inferior a la máxima permitida. En este punto, sorprende que el legislador habilite la ampliación de la duración máxima del contrato sin identificar las causas o motivos que permiten a la negociación colectiva su extensión hasta los doce meses, hecho éste que la doctrina ha calificado, de forma muy acertada, como una habilitación negocial descausalizada⁶³. Además, llama la atención que la norma sólo permita ampliar la duración máxima del contrato, y que dicha habilitación se reduzca a convenios colectivos sectoriales estatales o subsidiariamente de ámbito inferior, lo cual tiene una doble repercusión: vedar a la negociación colectiva la posibilidad de modificar la duración mínima del contrato de trabajo y excluir esta posibilidad a los convenios de empresa.

Como último punto a tratar, debe señalarse las posibilidades que, en materia de jornada, ofrece este contrato. El artículo 12.2.d de la Ley 11/2013 establece la posibilidad de celebrar este contrato a tiempo completo o a tiempo parcial. Si se escoge la segunda opción, el precepto exige que la jornada de trabajo supere el 75 por ciento de la jornada correspondiente a un trabajador a tiempo completo. Resulta del todo acertada la exigencia de superar el citado porcentaje en aquellos casos en los que el trabajador preste servicios a tiempo parcial, dado que intensifica la causa del contrato y encaja perfectamente con el propósito de adquirir una primera experiencia profesional. Se trata así de una vía eficiente para maximizar el aprovechamiento de la formalización de este contrato en aquellos casos en los que por razones productivas se considere oportuno formalizarlo a tiempo parcial. Además, esta limitación impide *compaginar este incentivo con el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa*⁶⁴, constituyéndose así como un mecanismo que impide una utilización fraudulenta de ambas medidas de empleo juvenil y garantiza un uso responsable de las mismas.

4.1. El carácter formativo del contrato de “primer empleo joven”

Tal y como ya se ha avanzado anteriormente, esta nueva modalidad contractual destaca por instituir como causa la adquisición de una primera experiencia profesional. El legislador ha querido imprimir a este propósito una importancia capital, de tal suerte que ha instituido este proceso como causa única del contrato, lo cual es una novedad porque traslada a un segundo plano la

⁶² Un análisis de tales requisitos puede hallarse en *Ibid.*, pág. 282-289.

⁶³ *Vid. Ibid.*, pág. 303.

⁶⁴ *Vid. Ibid.*, pág. 305.

estructura causal clásica que se ha venido utilizando en los contratos temporales. Paralelamente, situar la adquisición de una primera experiencia profesional como centro neurálgico del contrato materializa, a priori, una dimensión formativa, toda vez que enfatiza el desarrollo de un proceso de aprendizaje práctico y la obtención de habilidades básicas en el mundo laboral. Ahora bien, instituir como causa la adquisición de una experiencia profesional que, por definición, puede adquirirse como consecuencia lógica tras la celebración de cualquier contrato de trabajo cuando el trabajador no ha prestado servicios anteriormente, exige la diferenciación de este proceso de adquisición de competencias y habilidades profesionales. Así, la cuestión nuclear de este apartado será abordar si se han previsto elementos diferenciadores o características que permiten valorar si la adquisición de una primera experiencia profesional se singulariza en la construcción jurídica de este contrato.

Como punto de partida, el artículo 12 de la Ley 11/2013 no se pronuncia respecto a qué significa, en el marco de este contrato, la “adquisición de una primera experiencia profesional”. El legislador guarda silencio sobre cómo se gestionará este proceso y los mecanismos de control que aseguren el cumplimiento de la causa de esta modalidad contractual, sin que consten en la norma cuestiones tan importantes como la especificidad de las tareas que el trabajador llevará a cabo o la formación previa cursada de la que disponga el trabajador. Particularmente, sorprende que no se habilite a la negociación colectiva para que se encargue de caracterizar la prestación de trabajo⁶⁵, con tal de que se cumpla con la finalidad de introducir al trabajador en el mundo laboral. Tales omisiones se agravan si consideramos la formulación normativa del requisito de falta de experiencia profesional. En efecto, el artículo 12.1 de la ley 11/2013 exige, de forma alternativa, que el trabajador no tenga experiencia laboral o bien que ésta sea inferior a tres meses. Destaca negativamente que la norma valore de forma idéntica la ausencia total de experiencia laboral y la prestación de servicios inferior a tres meses, a efectos de dar por cumplido el requisito de falta de experiencia laboral. Los criterios para establecer esta equivalencia no se justifican por el legislador, y suscita una cierta perplejidad que el precepto en cuestión asuma como único parámetro un lapso temporal de tres meses, omitiendo así la complejidad de las tareas que puede ser determinante para valorar la adquisición de una primera experiencia profesional.

Nos encontramos, pues, ante una concepción formal de la falta de experiencia, es decir, se requiere que el trabajador no haya tenido ninguna relación laboral o que ésta haya sido inferior a tres meses, siendo del todo irrelevante cualquier experiencia profesional previa excluida del ámbito laboral⁶⁶ en las que se hayan podido adquirir las mismas habilidades o competencias. En esta misma línea, la definición de falta de experiencia profesional se encuentra totalmente descontextualizada de la realidad profesional y formativa previa del trabajador. Se omite la valoración de aspectos tan importantes como el sector en el que se prestaron servicios, la duración de la jornada de trabajo en experiencias laborales previas, las funciones desarrolladas con anterioridad, los estudios cursados o el periodo de tiempo transcurrido entre la antigua y la nueva contratación, tomándose como único parámetro la existencia de una relación laboral previa inferior a 3 meses. La falta de concreción de este requisito produce inseguridad jurídica, ya que

⁶⁵ Algunos ejemplos de tal caracterización podrían ser el incremento paulatino de la jornada de trabajo y la asunción de responsabilidades conforme avanza la relación laboral, la imposibilidad de aplicar sanciones al trabajador derivadas de comportamientos fruto de la falta de experiencia o la creación de una figura que vele para que se produzca una verdadera adquisición de una experiencia profesional y no se asignen al trabajador tareas rutinarias que no permitan obtener una experiencia profesional.

⁶⁶ De esta forma, deben excluirse todas las situaciones previstas en el artículo 1.3 TRLET; la colaboración a título de voluntario efectuada al amparo de la Ley 6/1996 de 15 de enero (BOE de 17 de enero), de voluntariado; además de las señaladas por CALVO GALLEGÓ, F. y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. “El contrato...”, *op. cit.*, pág. 287, entre las que se incluyen las prácticas no laborales en las empresas realizadas al amparo del RD 1543/2011, las prácticas profesionales no laborales reguladas en los arts. 24 y ss de la Orden TAS/718/2008, las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios y la actividad profesional desarrollada por el desempleado por cuenta propia.

plantea algunos supuestos⁶⁷ que pueden generar la utilización fraudulenta de este contrato, y la consiguiente precarización del mismo. Así pues, se antoja insuficiente la fórmula asumida por el legislador, el cual pretende facilitar la contratación de jóvenes mediante un planteamiento excesivamente amplio, desprovisto de referencias que permitan valorar cualitativamente un requisito que, en el marco de este contrato, es capital para el cumplimiento de la causa.

Otro aspecto sobre el que debe reflexionarse es la interconexión entre la duración del contrato, la jornada de trabajo y la dimensión formativa de esta modalidad contractual. Como ya se ha avanzado, el propósito principal de este contrato es la adquisición de una primera experiencia profesional, y la configuración de las citadas condiciones de trabajo parece correlacionarse de forma estrecha con este propósito, si bien se detectan algunas incongruencias que pasaremos a detallar seguidamente. La norma define explícitamente la naturaleza temporal de este contrato, lo cual es del todo coherente con su finalidad. Es acertado que una modalidad contractual centrada en la adquisición de una primera experiencia profesional esté limitada en el tiempo, pues existirá un momento en el que las habilidades o competencias propias de la profesión en cuyo aprendizaje se halle inmerso el/la trabajador/a habrán sido totalmente asumidas, y la causa del contrato dejará de existir. Determinar el momento en el que se produzca esta circunstancia no es una cuestión baladí, pues se constituye *de facto* como condición resolutoria del contrato, pero cuya apreciación dependerá de diversos factores, tales como la complejidad de la profesión, la experiencia previa del trabajador en tareas similares, la formación que haya cursado el trabajador, entre otros.

Desde este punto de vista, puede entenderse que el legislador establezca, en materia de duración del contrato, lapsos temporales especialmente amplios, pero debe criticarse la incongruencia entre el periodo mínimo de duración del contrato de trabajo y el requisito de falta de experiencia, en relación a la causa del contrato. Una valoración conjunta de la duración mínima establecida para este contrato (3 meses) y el lapso de tiempo requerido para que se cumpla el requisito de falta de experiencia laboral (inferior a 3 meses) evidencia una cierta contradicción en relación a la causa del contrato. En efecto, si tenemos en cuenta que el legislador ha establecido un periodo de 3 meses como aquel periodo de prestación de servicios efectuado previamente que excluye la celebración de este contrato, resulta a todas luces contradictorio que la duración mínima de esta modalidad contractual sea de 3 meses. A efectos de mantener la coherencia entre duración mínima del contrato y el requisito de falta de experiencia, la norma debería establecer el periodo de 3 meses como duración máxima del contrato, momento éste en el que la norma excluye la celebración de este contrato por falta de causa. Las consecuencias de que la norma prevea una duración máxima de 6 meses precarizan esta modalidad contractual, ya que permite la prestación de servicios en el marco de un contrato cuya causa ha desaparecido y supone *de facto* que, en aquellos contratos en los que la duración exceda los 3 meses, la causa desaparezca, y por lo tanto, se presumirán celebrados por tiempo indefinido ex artículo 15.3 TRLET, sin que puedan beneficiarse de los incentivos previstos en el artículo 12.4 Ley 11/2013. A propósito de la bonificación a la cuota empresarial prevista en el citado artículo, llama la atención que la norma permita su aplicación una vez transcurridos 3 meses, lo cual confirma aún más la tesis sostenida que defiende la contradicción entre el periodo mínimo de duración del contrato y el requisito de falta de experiencia.

Paralelamente, la norma añade la posibilidad de que las partes celebren el contrato a tiempo completo o a tiempo parcial, otorgando así un mayor margen de flexibilidad al empresario. Este último aspecto ostenta un aspecto positivo y otro negativo sobre el que debemos detenernos. El acierto radica en que el legislador exige que, en caso de que se opte por la formalización del contrato a tiempo parcial, la jornada de trabajo ha de superar el 75 por ciento de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. Este requisito destaca positivamente

⁶⁷ Por ejemplo, la contratación de una persona al amparo de este contrato que ha prestado sus servicios en un sector profesional totalmente distinto durante un periodo superior a 3 meses, o aquel trabajador que cambia radicalmente de ocupación profesional, continuando trabajando para el mismo empleador.

como recurso para evitar el solapamiento del percibo de los incentivos previstos para el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa⁶⁸, y por correlacionar la intensidad del cumplimiento de la causa. De esta manera, se alcanza un grado de aprovechamiento de la adquisición de una primera experiencia profesional muy cercano al que se produciría en el supuesto de haberse celebrado el contrato a tiempo completo.

No obstante, debe criticarse que, en materia de duración del contrato de trabajo, el legislador no haya previsto una mayor longevidad del vínculo contractual para aquellos casos en los que se opte por celebrar el contrato a tiempo parcial. En este sentido, se observa que no existe una correlación entre ambas condiciones de trabajo, pues la duración del contrato no se condiciona a la jornada de trabajo pactada. Si bien la posibilidad de ajustar la duración del contrato de trabajo dentro de los límites fijados legalmente puede suplir las diferencias que puedan surgir en casos particulares, en términos generales se menoscaba la adquisición plena y efectiva de la primera experiencia profesional de los trabajadores contratados a tiempo parcial, al reducir el cómputo total de horas de trabajo. La solución para salvar esta diferencia comparativa requeriría incrementar proporcionalmente la duración mínima y máxima en estos casos, pero el legislador omitió cualquier referencia al respecto.

A modo de cierre de este apartado, queda patente la dejadez que la norma muestra respecto al acompañamiento del trabajador/a durante el proceso de adquisición de esta primera experiencia profesional. En líneas generales, no se facilita ni controla la adquisición de la primera experiencia profesional, pues no se prevén garantías que salvaguarden un verdadero aprendizaje de aquellas habilidades necesarias para la inserción en el mundo profesional, así como tampoco se instituyen mecanismos de control durante la prestación de trabajo que permitan determinar el momento exacto en el que se extingue un contrato prácticamente acausalizado. Nos encontramos ante un legislador que, si bien ha situado la adquisición de la primera experiencia profesional como núcleo duro de esta modalidad contractual, ha adoptado un enfoque empresarial a la hora de instrumentar el proceso de aprendizaje. El trabajador prestará servicios como lo haría en cualquier otra empresa, distinguiéndose este contrato temporal de los demás en que la causa ignora las necesidades empresariales y en la previsión de unos incentivos derivados de la transformación del contrato en indefinido.

En particular, llama la atención que la norma se muestre poco garantista respecto a la dimensión formativa de este contrato, la cual existe pero no ha sido desarrollada, y se confía en que la mera prestación de trabajo generará *per se* la adquisición de la primera experiencia profesional, pecando así de no ofrecer métodos de control que aseguren el éxito en la adquisición de las competencias correspondientes y una duración adecuada a la complejidad de las habilidades propias de la profesión que se realice. Este punto es especialmente importante si consideramos la descausalización a la que se ha sometido este contrato⁶⁹, y en consecuencia, el legislador debería optar por introducir mecanismos⁷⁰ que permitan efectuar un seguimiento del proceso de aprendizaje y garanticen la no precarización de este contrato de trabajo

⁶⁸ Vid. cita 63.

⁶⁹ Vid. 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. 29, que afirma que se ha producido la *desnaturalización de la propia contratación temporal*; MIÑARRO YANINI, M. "El contrato a tiempo parcial...", *op. cit.*, pág. 13 *in fine*, que defiende la descausalización del contrato atendiendo a la desvinculación del trabajo a realizar; MORENO GENÉ, J. "Los estímulos de la contratación laboral...", *op. cit.*, pág. 78, que proclama, en el marco de esta modalidad contractual, la *descausalización de la contratación temporal de los jóvenes que carecen de experiencia profesional*.

⁷⁰ Por ejemplo facultar a la representación unitaria de los trabajadores para que, periódicamente, controle los progresos que el trabajador ha realizado, valorando individualmente las distintas características que pueden afectar al cumplimiento de la causa del contrato.

5. CONCLUSIONES: BALANCE DE LA DIMENSIÓN FORMATIVA EN LOS CONTRATOS ANALIZADOS

Las elevadas tasas de desempleo juvenil han originado la necesidad de instrumentar reformas encaminadas al fomento del empleo y a la formación profesional, toda vez que este segundo propósito se asume como clave de bóveda para mantener el empleo de los jóvenes. España no ha sido una excepción, y las medidas por las que se han optado se han dirigido a flexibilizar el régimen jurídico del contrato para la formación y el aprendizaje y a la promulgación de medidas, entre las que se incluye la creación del contrato a tiempo parcial con vinculación formativa y el contrato de primer empleo joven.

Con carácter general, el contrato para la formación y el aprendizaje, el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa y el contrato de primer empleo joven comparten como punto de conexión una preocupación por la formación manifestada, en cada caso, con distinta intensidad. Así, el contrato para la formación y el aprendizaje apuesta por integrar la dimensión práctica-formativa en el marco del contrato de trabajo, hecho éste que no se aprecia en los otros dos contratos, en los que el componente formativo, si bien está presente, pues se exige como requisito para formalizar la contratación en el caso del contrato a tiempo parcial con vinculación formativa o como causa del contrato en el caso del contrato de primer empleo joven, se halla en el primer caso totalmente desconectado de la prestación de servicios que realice el trabajador y prácticamente no regulado en el segundo caso.

De forma más específica, el contrato para la formación y el aprendizaje no ha apostado por generar sinergias que contribuyan a la calidad del empleo y la formación. Buena muestra de ello son el incremento de la edad máxima para formalizar esta modalidad contractual hasta los 30 años de forma prácticamente indefinida, la eliminación del número máximo de contratos a formalizar en función de la plantilla y del número máximo de trabajadores asignados al mismo tutor, el aumento de la duración del contrato hasta un máximo de 3 años, la supresión de la justificación de las prórrogas atendiendo a necesidades formativas del trabajador, la falta de precisión de los límites de duración del contrato respecto a situaciones comunes en la práctica, la traslación de la facultad de concentrar la formación a las partes, la posibilidad de que las empresas impartan la formación o la desaparición de la consecuencia jurídica anudada al incumplimiento empresarial de la actividad formativa. Todas estas actuaciones que ha llevado a cabo el legislador comparten dos rasgos comunes: a) no obedecen a ninguna justificación formativa, y b) existe una *voluntas legislatoris* de transferir el control del desarrollo de la dinámica del contrato al empresario. Es cierto que la desnaturalización de la dimensión formativa de esta modalidad contractual ha sido neutralizada parcialmente mediante la introducción de algunos cambios, como por ejemplo la inclusión de la posibilidad de que personas que cursen formación profesional puedan ser contratadas al amparo de este contrato, el desdoblamiento del tutor en dos figuras concretadas legalmente con mayor detalle, la obligatoriedad de informar de la celebración de prórrogas a la representación legal de los trabajadores o la existencia de prohibiciones en materia de condiciones de jornada, pero su incidencia se ha visto reducida atendiendo a la mayor importancia que el legislador ha atribuido a las otras alteraciones normativas referenciadas anteriormente.

Paralelamente, el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa surge como medida que apuesta por la formación y el fomento del empleo, pero de forma especialmente singular, pues la formación aparece desconectada del trabajo. El legislador ha recuperado la temporalidad como solución para la lucha contra el desempleo juvenil, pero la configuración plasmada en esta medida focaliza su atención en el fomento del empleo y la flexibilidad empresarial. Algunas muestras de ello son la exigencia como requisito general de la situación de desempleo del trabajador sin que ésta ni tan siquiera se concrete por la norma, la no previsión de garantías, como puede ser la prohibición de desarrollar horas complementarias que aseguren que no se superan en la práctica las horas de trabajo máximas establecidas legalmente para este contrato, o la equiparación de la falta de experiencia laboral y la prestación de servicios inferior a tres meses sin considerar variables tan importantes como la jornada de trabajo, las funciones desarrolladas previamente o la formación del trabajador.

Si examinamos en detalle la configuración de la vertiente formativa de este contrato, se observa como la norma contempla este contrato como el nuevo paradigma de la flexibilización en materia formativa. La norma diseña la realización de la formación en paralelo a la relación laboral, sin que se integre la misma en el contenido de la prestación de trabajo, hecho éste que se traduce en una clara apuesta por desconectar trabajo y formación, y traslada la responsabilidad del seguimiento y control de la actividad formativa fuera de la relación laboral. En este sentido, la no exigencia de que la formación haya de estar vinculada al puesto de trabajo, la valoración indistinta como actividad formativa de una titulación oficial y un curso de idiomas o tecnologías de la información o la falta de previsión de superar satisfactoriamente la actividad formativa como condición para la aplicación de la reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes son algunas muestras de la poca relevancia que el legislador ha imprimido a la dimensión formativa.

En cuanto al contrato de primer empleo joven, éste ha sido otra de las medidas que, bajo el propósito de adquirir una primera experiencia profesional, incrementa las opciones contractuales para aquellos trabajadores jóvenes desempleados. Esta modalidad contractual se presenta como una primera introducción al mundo del trabajo, y tal es la importancia que el legislador ha querido plasmar que ha instituido como causa de dicho contrato la adquisición de una primera experiencia profesional. Sin embargo, lejos de singularizar el proceso práctico formativo, la norma se encarga de guardar silencio sobre cuestiones tan importantes como el seguimiento de la evolución de la causa del contrato y sus mecanismos de control, la justificación de valorar de forma idéntica la ausencia total de experiencia laboral y la prestación de servicios inferior a tres meses o la consideración de circunstancias como el sector en el que se prestaron servicios, la duración de la jornada de trabajo en experiencias laborales previas, las funciones desarrolladas con anterioridad, los estudios cursados por el trabajador o el periodo de tiempo transcurrido entre la antigua y la nueva contratación, a fin de valorar la intensidad de la experiencia laboral previa. De esta manera, nos encontramos ante una modalidad contractual prácticamente descontextualizada, en la que la definición de falta de experiencia profesional se encuentra totalmente descontextualizada de la realidad profesional y formativa previa del trabajador.

Por lo tanto, del examen de la configuración de los contratos analizados se observa una evolución del tratamiento de la actividad formativa que se encamina hacia la flexibilización, separándose empleo y formación. Nos encontramos ante medidas que, si bien se plasman teóricamente como soluciones coyunturales, apuntan a ser decisivas de cara a reconfigurar, en un futuro, el componente formativo de los contratos formativos clásicos plasmados en el artículo 11 TRLET.