

EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL CON VINCULACIÓN FORMATIVA COMO RESPUESTA INADECUADA AL DESEMPLEO JUVENIL¹.

Francisco Andrés Valle Muñoz².

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Acreditado a Catedrático de Universidad.

Universidad Pompeu Fabra, Barcelona.

Abstract

En España, el desempleo juvenil es un problema estructural que se ha visto agravado por la crisis económica. Para combatirlo, 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, adoptó toda una serie de medidas tendentes a incentivar la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa de jóvenes desempleados menores de treinta años que careciesen de experiencia profesional previa. El presente estudio aborda el régimen jurídico del contrato a tiempo parcial con vinculación formativa desde una perspectiva crítica, analizando su naturaleza jurídica, su fundamento, los sujetos intervinientes, el objeto del contrato, y los incentivos a la Seguridad Social de los que puede beneficiarse el empresario. Y todo ello para concluir que estamos ante medidas dirigidas a estimular la contratación laboral de jóvenes, pero que sin embargo no otorgan papel alguno a la formación que ha de recibir el trabajador, ni mejoran la calidad en el empleo de este segmento de la población activa, constituyendo un importante factor de precariedad e inestabilidad laboral.

In Spain, youth unemployment is a structural problem that has been aggravated by the economic crisis. To combat it, Law 11/2013, of July 26, on measures to support the entrepreneur and stimulate growth and job creation, adopted a series of measures aimed at encouraging part-time hiring with training links unemployed persons under the age of thirty, who lacked prior professional experience. The present study deals with the legal regime of the part-time contract with a formative link from a critical perspective, analyzing its legal nature, its basis, the subjects involved the object of the contract, and the Social Security incentives that can benefit the employer. And all this to conclude that we are dealing with measures aimed at stimulating labor recruitment of young people, but that nevertheless do not give any role to the training that the worker receives, nor do

¹ El presente estudio ha sido desarrollado en el marco del proyecto de investigación titulado: “Edad, empleo y vulnerabilidad social” (2014-2017), financiado a cargo del Ministerio de Economía y Competitividad, y con número de referencia: DER 2013-47917-C2-1-R.

² Miembro del grupo de investigación consolidado reconocido por la Generalitat de Catalunya: “Social and Business Research Laboratory” (SBRLab). Ref. 2014 SGR 241.

they improve the quality of employment of this segment of the active population, constituting an important factor of precariousness and labor instability.

Title: The part-time contract with formative linkage as unfortunate answer to youth unemployment

Palabras clave: contrato a tiempo parcial, formación, jóvenes, desempleo.

Keywords: part-time contract, training, youth, unemployment.

IUSLabor 3/2017, ISSN 1699-2938, p. 223-248

Sumario

1. El desempleo juvenil y su difícil solución legislativa
2. La naturaleza jurídica del contrato
3. Los sujetos del contrato
 - 3.1. El empresario.
 - 3.2. El joven desempleado.
4. La formación del trabajador como objeto del contrato.
5. El fundamento del contrato.
6. La forma del contrato.
7. La duración del contrato.
8. La jornada de trabajo.
9. Los incentivos económicos a la contratación.
10. Conclusiones

1. El desempleo juvenil y su difícil solución legislativa

En nuestro país el desempleo juvenil es un problema estructural que se ha visto agravado por la crisis económica desde el año 2008. Considerado en términos absolutos, llega a ser un auténtico drama social por su abultada cifra y por el impacto demoledor que tiene en numerosas variables, ya que, además de limitar el incremento potencial de la economía a largo plazo, presenta graves consecuencias para la situación presente y futura de los jóvenes al hacer casi imposible ningún proyecto de vida independiente.

Existen en nuestro país un conjunto de debilidades estructurales que influyen directamente en las cifras de desempleo juvenil. Entre otras cabe destacar: la alta tasa de abandono escolar (que dobla los valores de la Unión Europea); la marcada polarización del mercado de trabajo, donde unos jóvenes abandonan sus estudios con escasa cualificación y otros, altamente cualificados, están subempleados; la alta temporalidad y la contratación a tiempo parcial no deseada; la dificultad de acceso al mercado laboral de los grupos en riesgo de exclusión social, etc.³.

De entre todas ellas, quizá destaque una, que fue la atracción del empleo juvenil en la etapa de crecimiento económico, hacia empleos de baja cualificación en el sector de la construcción, lo que provocó a su vez el abandono escolar temprano de muchos jóvenes⁴. Por ello puede afirmarse que desde el comienzo de la crisis económica, las mayores pérdidas de empleo se han venido produciendo entre las personas más jóvenes y las de menor nivel de formación, en una línea de tendencia que se ha acentuado⁵.

Para contrarrestar este panorama, la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016, se presenta como el marco normativo de coordinación y ejecución de políticas activas de empleo en nuestro país, y tiene como objetivos: mejorar la empleabilidad de los jóvenes; aumentar la calidad y la estabilidad del empleo; promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral; y reducir el desempleo juvenil, ya sea mediante la inserción laboral por cuenta ajena, o a través del autoempleo y el emprendimiento.

³ Exposición de Motivos de la Ley 11/2013 de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

⁴ SAN MARTIN MAZZUCONI, C., “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social* nº 113, 2014, pág. 183 y ss.; ALTES TARREGA, J.A., GARCIA TESTAL, E., “El uso de las modalidades contractuales como medida de fomento del empleo juvenil y la prolongación de la vida laboral”, *Revista de Información Laboral* nº 2, 2015, pág. 67 y ss.

⁵ FERNÁNDEZ PRIETO, M., “El trabajo a tiempo parcial como herramienta de fomento del empleo juvenil”, *Trabajo y Derecho* nº 10, 2015, pág. 3 y ss.; SIERRA BENÍTEZ, E.M., “Las fronteras del empleo juvenil: entre la contratación laboral y la iniciativa emprendedora”, *Revista de Derecho Social y Empresa* nº 1, 2014, pág. 43 y ss.

La estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, se alinea a su vez con los objetivos de la “Garantía Juvenil” europea, aprobada por el Consejo de Europa, y comporta que, a partir de 2014, cada Estado miembro deba desarrollar acciones concretas para que los jóvenes puedan tener acceso a una oportunidad seria, ya sea de empleo, de formación, o de prácticas profesionales, en un plazo máximo de cuatro meses tras terminar sus estudios o quedar desempleados⁶.

Para su puesta en práctica se prevé la adopción de cien medidas destinadas a favorecer la inserción laboral de los jóvenes, tanto por cuenta propia como ajena, de las cuales quince se configuran como medidas de alto impacto a corto plazo (o medidas de choque) y las restantes ochenta y cinco son de impacto a medio y largo plazo⁷.

Precisamente, en desarrollo de las quince medidas de impacto inmediato de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, se publicó el Real Decreto Ley 4/2013 de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, posteriormente convalidado por la Ley 11/2013 de 26 de julio, que añadió algunas novedades y precisiones.

Una de las medidas es el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, previsto en el artículo 9 de dicha Ley. Se trata de un contrato con importantes incentivos empresariales en materia de Seguridad Social que se dirige a un sector concreto de la población, como son los jóvenes desempleados, caracterizado por una situación crítica agravada por la inexistente o escasa experiencia laboral de los mismos en una etapa muy temprana de su vida profesional⁸.

⁶ VALLECILLO GÁMEZ, M.R., MOLINA NAVARRETE, C., “La reforma de segunda generación del mercado laboral: incentivos al “espíritu emprendedor” y retorno del “pensamiento mágico””, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, nº 361, 2013, pág. 12 y ss.; SANCHEZ TRIGUEROS, C., GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B., “El fomento de la formación como vehículo de inserción laboral de jóvenes”, en AA.VV. *Retos del Derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pág. 795 y ss.

⁷ ALEMAN PAEZ, F., “Las estrategias del empleo juvenil. Aspectos teóricos, políticos y estructurales”, en AA.VV. *Retos del Derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pág. 583 y ss.; TABLADO MARRON, P., “Emprendimiento, empleo joven y envejecimiento activo”, *Diario La Ley* nº 8136, 2013, pág. 1 y ss.; MORALES ORTEGA, J.M., “La estrategia del emprendimiento y empleo joven y la Ley 11/2013 en el contexto europeo: garantía laboral y garantía formativa”, en AA.VV. *La estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en la Ley 11/2013: desempleo, empleo y ocupación juvenil*, ed. Bomarzo, Albacete, 2013, pág. 85 y ss.

⁸ 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*, nº 122, 2013, pág. 13 y ss.; LÓPEZ TERRADA, E., “Crisis económica y medidas de fomento de la contratación: los “estímulos” del Real Decreto Ley 4/2013”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 160, 2013, pág. 127 y ss.

2. La naturaleza jurídica del contrato

Por lo que se refiere a su naturaleza jurídica, el contrato a tiempo parcial es, por definición, una fórmula flexible de inserción laboral y de creación de empleo, debido a su fácil adaptación a las exigencias productivas de las empresas, cautivadas por salarios reducidos y proporcionales a las jornadas de estos trabajadores. A ello se une la constatación de que aquellos países con mayor nivel de utilización de contratos a tiempo parcial, registran a su vez las tasas de ocupación más elevadas⁹.

El contrato a tiempo parcial presenta ciertas ventajas para los contratantes: por un lado, resulta menos costoso para los empresarios, pues en él, los salarios y las cargas de Seguridad Social se reducen en proporción a la disminución del tiempo de trabajo. También los trabajadores eligen en ciertos casos este tipo de contratos, sobre todo si desean compatibilizar su actividad laboral con la atención de ciertas responsabilidades familiares, académicas, o de cualquier índole¹⁰.

Pero tampoco puede desconocerse que el contrato a tiempo parcial precariza las condiciones laborales del trabajador y su futuro acceso a prestaciones de Seguridad Social en condiciones de igualdad frente a trabajadores con jornada completa. Además, no existen firmes mecanismos legales para controlar que la jornada laboral efectivamente realizada por el trabajador no sea superior a la que legalmente le correspondería. Todo ello constata, una vez más, que este tipo de medidas para estimular la inserción laboral de los jóvenes, en la práctica, pueden convertirse en un obstáculo para su incorporación normal en el mercado de trabajo¹¹.

Inicialmente la doctrina científica¹² creyó ver en el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, un nuevo tipo de contrato, o si se quiere una nueva modalidad contractual. Sin embargo, ello no es aceptable, básicamente por dos motivos: En primer lugar, porque resulta contradictorio con la progresiva tendencia del legislador a limitar el

⁹ SELMA PENALVA, A., “Dudas sobre los incentivos económicos para la “contratación con vinculación formativa”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social* n° 8, 2013, pág. 1 y ss.

¹⁰ MORENO GENÉ, J., *El contrato para la formación y el aprendizaje y otras figuras afines. El impulso de la cualificación profesional en régimen de alternancia*, ed. Atelier, Barcelona 2015, pág. 200 y ss.; SUAREZ CORUJO, B., “Modalidades contractuales para jóvenes desde el paradigma de la precariedad”, en AA.VV. *Las reformas laborales y de Seguridad Social de la Ley 11/2013 de 26 de julio al Real Decreto Ley 3/2014*, de 28 de febrero, ed. Lex Nova, Valladolid, 2014, pág. 81 y ss.

¹¹ RODRIGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., “Empleo juvenil y política de empleo”, *Relaciones Laborales* n° 12, 1998, pág. 6 y ss.

¹² RODRIGUEZ PIÑERO ROYO, M., “El nuevo marco para la formación, contratación e inserción laboral”, *Relaciones Laborales* n° 12, 2013, pág. 6 y ss.

número máximo de modalidades contractuales¹³. Y en segundo lugar, porque mediante este contrato, el legislador no ha modificado el régimen jurídico del contrato a tiempo parcial¹⁴.

Ello nos lleva concluir que no estamos ante una nueva modalidad contractual diferenciada, y ni siquiera ante un nuevo contrato formativo. El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa es, por definición, un contrato a tiempo parcial, y, como tal, al mismo le será de aplicación el régimen jurídico que, con carácter general, está previsto para dichos contratos en el artículo 12 del ET¹⁵.

En sentido estricto, estamos, pura y simplemente, ante unos incentivos económicos que se aplican al contrato a tiempo parcial en circunstancias concretas. Es decir, estamos ante una medida de estímulo a la contratación, acordada en el marco del desarrollo de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven y que forma parte del conjunto de actuaciones relacionadas con el empleo y dirigidas a reducir el desempleo juvenil. De hecho, es significativo que este contrato aparezca regulado en el Capítulo III de la Ley 11/2013, que lleva por título: “Estímulos a la contratación”¹⁶.

Dicho esto, interesa analizar cada uno de los sujetos que pueden suscribir este contrato, y más concretamente al empresario, y posteriormente al joven desempleado.

3. Los sujetos del contrato

3.1. El empresario

Por lo que se refiere al empresario, como sujeto contractual, podrán celebrar este contrato: “*las empresas, incluidos los trabajadores autónomos*” (artículo 9.1), lo que constituye una muestra más de la voluntad de legislador en señalar a este colectivo, como uno de los

¹³ SAN MARTIN MAZZUCONI, C., “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa”, ob. cit., pág. 185 y ss.

¹⁴ GALA DURAN, C., VALVERDE ASECIO, A.J., “Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa”, en AA.VV. *La estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en la Ley 11/2013: desempleo, empleo y ocupación juvenil*, ed. Bomarzo, Albacete, 2013, pág. 181 y ss.

¹⁵ SELMA PENALVA, A., “Los trabajadores más jóvenes como colectivo especialmente protegido en el ámbito laboral”, *Actualidad Laboral* nº 3, 2014, pág. 12 y ss.

¹⁶ PRADOS DE REYES, J.F., “Modalidades contractuales y empleo juvenil”, en AA.VV. *Retos del Derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pág. 645 y ss.

beneficiarios de las diferentes iniciativas de fomento del empleo puestas en marcha en los últimos años¹⁷.

Por lo que se refiere a las empresas, la fórmula empleada por el legislador pretende ser en este punto omnicompreensiva, y albergar como destinatarios de los incentivos a cualquier tipo de empresa, sea cual sea la forma jurídica que adopte, exceptuando a las Administraciones Públicas¹⁸.

Pese a la falta de previsión legal, no habría especial inconveniente en aceptar que también las empresas de trabajo temporal pudieran celebrar contratos de puesta a disposición cuando el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa se concertase por duración determinada en alguno de los supuestos previstos en el artículo 15 del ET¹⁹.

Pero la ley exige ciertos requisitos para que las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, puedan celebrar este contrato. Concretamente no deben de haber adoptado, en los seis meses anteriores a la celebración del mismo, decisiones extintivas improcedentes. Esta limitación afectará únicamente a las extinciones producidas a partir del 24 de febrero de 2013 (que fue la fecha de entrada en vigor de la norma), y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción, y para el mismo centro o centros de trabajo (artículo 9.5).

Como puede comprobarse, esta prohibición tiene como finalidad principal evitar los efectos perniciosos que se pueden derivar de la celebración de estos contratos con el ánimo de sustituir a trabajadores estables o con contratos que no dan derecho a bonificación alguna, por otros que sí la dan, impidiendo con ello el efecto de sustitución o rotación²⁰.

¹⁷ SAN MARTIN MAZZUCONI, C., “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa”, ob. cit., pág. 190 y ss.

¹⁸ TALÉNS VISCONTI, E., “Estímulos a la contratación”, en AA.VV. *Reforma laboral y de Seguridad Social* 2013, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pág. 187 y ss.

¹⁹ MORENO GENÉ, J., “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa: un sucedáneo de contrato formativo”, *Temas Laborales, Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social* nº 127, 2014, pág. 35 y ss.; GALA DURAN, C., VALVERDE ASENCIO, A.J., “Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa”, ob. cit., pág. 182 y ss.; DUQUE GONZÁLEZ, M., “Análisis actual de la normativa de becarios, formación práctica y contratación de jóvenes”, *Revista de Información Laboral* nº 2, 2014, pág. 87 y ss.

²⁰ RODRIGUEZ CRESPO, M.J., “Últimas novedades en materia de estímulos a la contratación de jóvenes. Un análisis de las medidas adoptadas por la Ley 11/2013, de 26 de julio”, *Revista de Información Laboral* nº 11, 2013, pág. 12 y ss.; GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., “Un análisis de los estímulos a la contratación contenidos en la Ley 11/2013”, *Revista doctrinal Aranzadi Social*, nº 8, 2013, pág. 165 y ss.; LLEÓ CASANOVA, B., “Novedades en materia de contratación laboral introducidas por el Real Decreto Ley

Nada indica la norma acerca del tipo de “decisiones extintivas” que han de ser tenidas en cuenta. Al parecer, no sólo los despidos disciplinarios, sino también los colectivos o los objetivos declarados improcedentes, impedirían la estipulación de este tipo de contratos. Pero tampoco parece irrazonable incluir las extinciones contractuales a instancia del trabajador y derivadas de un previo incumplimiento empresarial, como son las previstas en el artículo 50 del ET, o las previstas en los artículos 40 y 41 del ET si el traslado o la modificación sustancial de condiciones de trabajo fueran declarados injustificados. En cualquier caso, no se tendrán en cuenta aquellos supuestos de extinción contractual por causa no imputable al trabajador, como sería extinción del contrato por llegada de su término.

Por lo que se refiere a la “improcedencia” de tales extinciones, el legislador parte de la base de que el carácter improcedente de dicha decisión evidencia una actitud dolosa por parte del empresario, adoptada de manera consciente y para beneficiarse así de los beneficios inherentes a este contrato. Ello significa que la prohibición no se aplica cuando las extinciones contractuales fueran declaradas procedentes.

Ahora bien, el legislador no resuelve los supuestos en que el despido es declarado nulo, o incluso es declarado improcedente, pero el empresario ha optado por la readmisión del trabajador despedido, y por mantener a su vez en el puesto de trabajo a quien fue contratado mediante esta modalidad incentivada. Pese a la falta de previsión legal, en tales casos quizá debería de aceptarse el acceso a los incentivos económicos, dado que, de alguna manera, lo que pretende evitar la norma, que es el efecto sustitución de la mano de obra, no se habría producido, o, si acaso, se habría corregido²¹.

El hecho de que las decisiones extintivas improcedentes no puedan haberse adoptado en los seis meses anteriores a la celebración de este contrato, plantea la discusión sobre el “dies a quo” de este cómputo, al no quedar claro si la improcedencia de la decisión extintiva ha de ser declarada o no por una sentencia judicial. Para un sector de la doctrina científica²² es necesario que la decisión extintiva haya sido declarada improcedente por sentencia judicial. Ahora bien, dicha interpretación no está exenta de críticas, porque los plazos que suelen transcurrir desde que el empresario decide extinguir el contrato, hasta que se encuentra con una sentencia declarando la improcedencia del despido pueden

4/2013 de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* nº 34, 2013, pág. 15 y ss.

²¹ GALA DURAN, C., VALVERDE ASECIO, A.J., “Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa”, ob. cit., pág. 206 y ss.

²² SAN MARTIN MAZZUCONI, C., “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa”, ob. cit., pág. 190 y ss.; RODRIGUEZ CRESPO, M.J., “Últimas novedades en materia de estímulos a la contratación de jóvenes. Un análisis de las medidas adoptadas por la Ley 11/2013, de 26 de julio”, ob. cit., pág. 11 y ss.

vaciar de contenido dicha prohibición. Es por este motivo que otro sector de la doctrina científica²³ ha entendido que no sería necesario que la decisión extintiva viniera reconocida judicialmente.

La prohibición de sustitución únicamente tiene en cuenta la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción, y para el mismo centro o centros de trabajo, por lo que nada impediría la contratación cuando los afectados por la extinción declarada improcedente se encuadraran en un grupo profesional distinto, o pertenecieran a otro centro de trabajo de la empresa²⁴.

Por tanto, el escaso nivel de exigencia, evidencia nuevamente la voluntad de legislador de establecer límites fácilmente eludibles por las empresas, y que les permitan, indirectamente, acceder al disfrute de estos incentivos²⁵. Ello demuestra a su vez, una gran condescendencia con los supuestos extintivos previstos legalmente, echándose en falta algún control adicional para evitar tales distorsiones²⁶.

Igualmente llama la atención que la norma no haya establecido límite cuantitativo alguno, por lo que, interpretada literalmente, sería posible que una empresa llegara a tener a toda su plantilla contratada mediante estos contratos, y que la finalización lícita de los mismos (de concertarse con carácter temporal) no cabría considerarla como una extinción contractual improcedente que impidiera realizar nuevas contrataciones de este tipo.

También resulta discutible que el legislador no haya establecido límites al encadenamiento de estos contratos celebrados temporalmente y con sucesivos trabajadores, para ocupar un mismo puesto de trabajo. Desde esta perspectiva puede afirmarse que éste es uno de los factores que más incide en la precarización del empleo juvenil²⁷.

²³ MORENO GENÉ, J., “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa: un sucedáneo de contrato formativo”, ob. cit., pág. 29 y ss.

²⁴ 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”, ob. cit., pág. 30 y ss.

²⁵ GALA DURAN, C., VALVERDE ASECIO, A.J., “Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa”, ob. cit., pág. 205 y ss.

²⁶ GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., “Un análisis de los estímulos a la contratación contenidos en la Ley 11/2013”, ob. cit., pág. 165 y ss.

²⁷ LLEÓ CASANOVA, B., “Novedades en materia de contratación laboral introducidas por el Real Decreto Ley 4/2013 de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo”, ob. cit., pág. 4 y ss.; SUAREZ CORUJO, B., “Modalidades contractuales para jóvenes desde el paradigma de la precariedad”, ob. cit., pág. 89 y ss.

Como viene siendo habitual tras la concesión de incentivos económicos a las empresas, y precisamente para evitar los efectos indeseados de obtención fraudulenta de los mismos, el legislador condiciona la percepción de éstos, a que la empresa mantenga el nivel de empleo alcanzado, durante al menos doce meses desde la celebración de estos contratos (artículo 9.6).

En este punto, podría discutirse si este mantenimiento del nivel empleo, por referencia a la generalidad de la plantilla, resulta o no más garantista, que de haberse proyectado sobre el concreto trabajador cuya contratación se incentiva²⁸.

Sea como fuere, la norma matiza dicha obligación de mantenimiento empresarial del empleo, al señalar que no se considerará incumplida cuando los contratos se extingan por causas objetivas o por despidos disciplinarios declarados procedentes; ni cuando las extinciones se produzcan por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente de los trabajadores; ni cuando los contratos se extingan por la expiración del tiempo convenido, la realización de la obra o servicio objeto del contrato, o la resolución contractual durante el período de prueba. En todos estos casos, la variación de la plantilla no conllevará la obligación empresarial de devolver los incentivos obtenidos²⁹.

3.2. *El joven desempleado*

Si esto es así respecto del empresario, la otra parte del contrato es el trabajador, y más concretamente el joven desempleado. Con carácter general, la Ley identifica como destinatario del contrato a tiempo parcial con vinculación formativa a los “jóvenes desempleados menores de treinta años” (artículo 9.1).

Además, el trabajador deberá cumplir alguno de los siguientes cinco requisitos: a) no tener experiencia laboral o que esta sea inferior a tres meses; b) proceder de otro sector de actividad productiva, en los términos que se establezcan reglamentariamente; 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; y e) ser personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil en España. (artículo 9.2).

²⁸ MIÑARRO YANINI, M., “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa para el fomento del empleo juvenil: la formación como excusa de la precarización incentivada del trabajo”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social* nº 6, 2013, pág. 201 y ss.

²⁹ FERIA BASILIO, I.R., “Nuevos incentivos a la contratación indefinida y a la incorporación de jóvenes a entidades de economía social”, en AA.VV. *La estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en la Ley 11/2013: desempleo, empleo y ocupación juvenil*, ed. Bomarzo, Albacete, 2013, pág. 248 y ss.

Se tratan todos ellos de requisitos alternativos, y no acumulativos, de manera que bastará con cumplir alguno de ellos para poder formalizar el contrato³⁰. El único requisito indispensable, que a su vez opera como condición necesaria, será el genérico de ser joven desempleado y menor de treinta años. Además, como puede observarse, son situaciones que hacen prever que el joven desempleado tendrá especiales dificultades para incorporarse al mercado laboral³¹.

Por lo que respecta a la edad, no se alude expresamente a una edad mínima específica para celebrar este contrato, por lo que habrá que estar a la de dieciséis años prevista en el artículo 6.1 del ET. Y por lo que se refiere a la edad máxima, la norma lleva a cabo una interpretación de lo que debe entenderse por joven, según la cual, cabe incluir a todos aquellos que sean menores de treinta años, de modo que el contrato puede concertarse con jóvenes de entre dieciséis y veintinueve años³². Y en los casos de personas con una discapacidad reconocida igual o superior al 33%, la edad se eleva en cinco años más, lo que permite concertar este contrato con jóvenes discapacitados menores de treinta y cinco años (“ex” Disposición Adicional novena de la Ley 11/2013).

En términos generales, la fijación de una edad máxima puede valorarse positivamente, al suponer un importante impulso para fomentar la contratación de este colectivo de personas, dados los altos niveles de desempleo que el mismo soporta. Sin embargo, el criterio de una edad máxima puede también tener un efecto disuasorio para la contratación de otros colectivos también muy golpeados por la crisis económica y por el desempleo³³.

³⁰ 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”, ob. cit., pág. 21 y ss.; TALÉNS VISCONTI, E., “Estímulos a la contratación”, ob. cit., pág. 184 y ss.

³¹ GUAMAN HERNÁNDEZ, “Desempleo juvenil y contratos formativos: la evolución de la precariedad de los jóvenes”, en AA.VV. *La estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en la Ley 11/2013: desempleo, empleo y ocupación juvenil*, ed. Bomarzo, Albacete, 2013, pág. 208 y ss.; GINÉS I FABRELLAS, A., “Nuevas modalidades contractuales para trabajadores jóvenes. A razón de la Ley 11/2013”, en AA.VV. *Retos del Derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pág. 888 y ss.

³² MORENO GENÉ, J., “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa: un sucedáneo de contrato formativo”, ob. cit. pág. 31 y ss.; MIÑARRO YANINI, M., “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa para el fomento del empleo juvenil: la formación como excusa de la precarización incentivada del trabajo”, ob. cit., pág. 201 y ss.

³³ 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* n° 364, 2013, pág. 81 y ss.

Cabría preguntarse abiertamente si la regulación de una edad máxima no podría constituir un tratamiento discriminatorio³⁴. Ciertamente, este contrato persigue, entre otros objetivos, favorecer la inserción profesional de un colectivo con grandes dificultades de acceso al mercado de trabajo, y, desde esta perspectiva, dicha exigencia podría estar justificada de manera objetiva y razonable. Sin embargo, menos clara es la consideración de los medios como adecuados y necesarios, cuando se apuesta por fórmulas precarias a través de una rebaja de las garantías que ofrece el ordenamiento jurídico-laboral.

Por lo que se refiere al segundo requisito, es necesario que el joven esté desempleado. Precisamente, la exigencia de que el trabajador se encuentre desempleado, configura esta medida como un mecanismo de fomento del empleo, o de inserción laboral del joven, y no como un mecanismo de movilidad en el empleo, puesto que no podrán acudir a este contrato quienes ya estuvieran trabajando, aunque quisieran cambiar de trabajo.

Ahora bien, la ley exige, con carácter específico: “*estar inscrito ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos doce meses durante los dieciocho anteriores a la contratación*”. Por tal motivo, se plantea la cuestión de si la inscripción ininterrumpida como demandante de empleo durante al menos doce meses, es o no un requisito ineludible, o si por el contrario, basta con estar desempleado.

Un sector de la doctrina científica³⁵ ha interpretado que la inscripción ininterrumpida como demandante de empleo no sería una condición “sine qua non” para la celebración del contrato, y bastaría con estar “desempleado”. Sin embargo, no parece ser ésta la voluntad del legislador que impone acumulativamente ambos requisitos. Por tanto, si se accede a dicho contrato como desempleado, habrá de reunirse obligatoriamente el requisito de la inscripción como demandante de empleo³⁶. Estamos ante un desempleado joven y de larga duración, y es precisamente el alejamiento de la actividad laboral lo que se intenta solventar³⁷.

³⁴ SUAREZ CORUJO, B., “Modalidades contractuales para jóvenes desde el paradigma de la precariedad”, ob. cit., pág. 89 y ss.

³⁵ SAN MARTIN MAZZUCONI, C., “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa”, ob. cit., pág. 189 y ss.; GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., “Un análisis de los estímulos a la contratación contenidos en la Ley 11/2013”, ob. cit., pág. 18 y ss.; SANCHEZ TRIGUEROS, C., GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B., “El fomento de la formación como vehículo de inserción laboral de jóvenes”, ob. cit., pág. 797 y ss.; TALÉNS VISCONTI, E., “Estímulos a la contratación”, ob. cit., pág. 179 y ss.

³⁶ GALA DURAN, C., VALVERDE ASECIO, A.J., “Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa”, ob. cit., pág. 185 y ss.

³⁷ GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., “Un análisis de los estímulos a la contratación contenidos en la Ley 11/2013”, ob. cit., pág. 163 y ss.

Por lo que respecta al tercer requisito subjetivo que ha de reunir el trabajador, se ha de tratar de jóvenes que no tengan: “experiencia laboral o que esta sea inferior a tres meses”. Esta previsión acentúa la preocupación del legislador por fomentar el empleo de aquellos trabajadores jóvenes que han tenido difícil su inserción en el mercado laboral.

Ahora bien, una cuestión que plantea este requisito es la de determinar qué debe entenderse por “experiencia laboral” previa. Al parecer el legislador está pensando en la experiencia adquirida mediante un contrato de trabajo, pero no solventa aquellos supuestos en que la experiencia laboral previa lo haya sido a través de actividades económicas o profesionales a título lucrativo por cuenta propia³⁸.

Por otro lado, para ser un posible destinatario de este contrato, no es necesaria una falta o carencia absoluta de experiencia laboral, sino que también se admiten los supuestos de muy escasa experiencia laboral, siempre que ésta “sea inferior a tres meses”, sin que la norma indique tampoco cómo han de computarse estos tres meses de experiencia laboral “previa”³⁹.

Un cuarto requisito que ha de cumplir el trabajador para poder concertar este contrato consiste en proceder de otro sector productivo, en los términos que se determinen reglamentariamente. Es muy probable que este requisito subjetivo de acceso, pretenda dar cabida a todos aquellos jóvenes que hasta el estallido de la crisis económica prestaron sus servicios en sectores productivos como es el de la construcción, a los que difícilmente podrán volver en los próximos años, viéndose obligados a buscar empleo en otras actividades para las que carecen de experiencia laboral⁴⁰.

El quinto requisito subjetivo consiste en: “Carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad”. Se trata de trabajadores que no están en condiciones de optar a ciertos contratos formativos (como sería el contrato en prácticas) al no contar ni siquiera con las titulaciones necesarias

³⁸ TALÉNS VISCONTI, E., “Estímulos a la contratación”, ob. cit., pág. 204 y ss.

³⁹ NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., “Modalidades de contratación y empleo joven (novedades del Real Decreto Ley 8/2014 de 4 de julio de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia)”, *Actualidad Laboral* nº 10, 2014, pág. 1 y ss.; GUERRERO PADRÓN, T., “Medidas de estímulo a la contratación juvenil”, en AA.VV. *Retos del Derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pág. 750 y ss.

⁴⁰ 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”, ob. cit., pág. 21 y ss.

exigidas para ello⁴¹. Sin embargo, interesa tener presente que la celebración de este contrato no exige que vaya a obtener durante el mismo (como así sucede con el contrato para la formación y el aprendizaje), un título oficial de enseñanza obligatoria, un título de formación profesional, o un certificado de profesionalidad⁴².

Un último requisito es que el trabajador sea una: “*persona beneficiaria del Sistema Nacional de Garantía Juvenil en España*”. Dicha condición acredita, por sí sola, que el joven desempleado tendrá especiales dificultades para incorporarse al mercado laboral, lo que justifica que pueda acceder a este contrato, convirtiéndolo en un mecanismo para permitir la formación y fomentar la contratación de este colectivo⁴³.

4. La formación del trabajador como objeto del contrato

Por lo que se refiere a la formación como objeto del contrato, el legislador señala que: “*los trabajadores deberán compatibilizar el empleo con la formación, o justificar haberla cursado en los seis meses previos a la celebración del contrato*” (artículo 9.3). Es decir, para que puedan beneficiarse de los correspondientes incentivos de Seguridad social, estos contratos ha de presentar una “vinculación formativa”, tal y como indica su propio nombre.

Por lo que respecta al contenido de la formación, la misma puede ser: a) una formación acreditable de manera oficial, o promovida por los servicios públicos de empleo; y b) una formación en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación de una duración mínima de 90 horas en cómputo anual.

Por lo que respecta a la “formación acreditable de manera oficial”, la formulación es tan amplia, que permite incluir cualquier tipo formación y concretamente: la enseñanza secundaria obligatoria, o cursos de formación profesional de cualquier nivel, cualquiera que sea su duración o contenido⁴⁴. Y por lo que se refiere a la “formación promovida por

⁴¹ MORENO GENÉ, J., “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa: un sucedáneo de contrato formativo”, ob. cit., pág. 35 y ss.; SAN MARTIN MAZZUCONI, C., “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa”, ob. cit., pág. 189 y ss.

⁴² MORENO GENÉ, J., “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa: un sucedáneo de contrato formativo”, ob. cit., pág. 35 y ss.; MORALES ORTEGA, J.M., “La estrategia del emprendimiento y empleo joven y la Ley 11/2013 en el contexto europeo: garantía laboral y garantía formativa”, ob. cit., pág. 85 y ss.

⁴³ SAN MARTIN MAZZUCONI, C., “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa”, ob. cit., pág. 190 y ss.

⁴⁴ MIÑARRO YANINI, M., “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa para el fomento del empleo juvenil: la formación como excusa de la precarización incentivada del trabajo”, ob. cit., pág. 204 y ss.; GALA DURAN, C., VALVERDE ASENCIO, A.J., “Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa”, ob. cit., pág. 195 y ss.

los servicios públicos de empleo”, la referencia a los mismos permite entender que es válida la proporcionada tanto por los servicios de empleo estatal, como por los autonómicos.

El segundo tipo de formación que puede compatibilizarse con el empleo, es aquella: “*en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación de una duración mínima de 90 horas en cómputo anual*”. Respecto de la misma, la valoración no puede dejar de ser como poco crítica, y presenta importantes tachas, no solamente por su carácter genérico, sino porque además, plantea dudas sobre la entidad que ha de impartir dicha formación, y sobre el escaso tiempo de su duración, que no llega a alcanzar la hora y tres cuartos a la semana⁴⁵. La ausencia de unas mínimas cautelas que hagan fiable el aprendizaje de estas materias (que recordemos que son cursos de idiomas o de informática), unido a su escasa duración no parece que vaya a acrecentar la cualificación profesional del trabajador, y confirman el carácter ornamental que parece tener la formación en este contrato⁴⁶.

Como puede observarse, cualquier formación que reciban los jóvenes es suficiente como para justificar un estímulo a su contratación que elimine o reduzca las cuotas empresariales a la Seguridad Social. Esto, en definitiva, no supone más que la descausalización de la formación, por más que se exprese específicamente que el objeto del contrato consista en compatibilizar la misma con una prestación de servicios⁴⁷.

Por lo que se refiere al momento en que debe recibirse ésta, el legislador ofrece dos opciones: a) “justificar haberla cursado en los seis meses previos a la celebración del contrato”; y b) “compatibilizar el empleo con la formación” (artículo 9.3).

Respecto a la formación previa, lo único que exige la norma es que ésta haya finalizado dentro de esos seis meses anteriores a la celebración del contrato, por lo que no será necesario que la formación se haya cursado durante esos seis meses previos⁴⁸.

⁴⁵ RIBES MORENO, M.I., “El empleo juvenil, una valoración de la eficacia de las medidas derivadas de las últimas reformas”, en AA.VV. *Retos del Derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pág. 649 y ss.; MORENO DE TORO, C., “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”, en AA.VV. *Retos del Derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pág. 162 y ss.

⁴⁶ GALA DURAN, C., VALVERDE ASENCIO, A.J., “Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa”, ob. cit., pág. 195 y ss.

⁴⁷ TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A., “Política jurídica de acceso al empleo de los jóvenes y su instrumentación normativa”, *Aranzadi Social* nº 3, 2013, pág. 19.

⁴⁸ SELMA PENALVA, A., “Dudas sobre los incentivos económicos para la contratación con vinculación formativa de la Ley 11/2013”, ob. cit., pág. 180 y ss.; SAN MARTIN MAZZUCONI, C., “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa”, ob. cit., pág. 192 y ss.

Ciertamente, el que se permita celebrar este contrato cuando la formación se ha recibido previamente, resulta incoherente con una jornada a tiempo parcial, pensada generalmente para permitir simultanear el trabajo con la formación, hecho que evidencia, una vez más, que este contrato en realidad no tiene otro fin que el de fomentar el empleo juvenil⁴⁹.

Respecto a la formación simultánea con la prestación de servicios, nada se establece en la norma sobre el momento en que ha de iniciarse la formación, y si la misma debe desarrollarse o no durante toda la vida del contrato de trabajo⁵⁰. El hecho de que este contrato pueda celebrarse por tiempo indefinido, permite rechazar dicha interpretación, por lo que, en principio, la formación que se compatibilice con el trabajo, tendrá un carácter temporal⁵¹.

Por no contemplarse, ni siquiera se prevén las consecuencias del abandono o del desaprovechamiento de las actividades formativas por parte del trabajador cuando las mismas se compatibilizan con el trabajo, y más concretamente si ello afectaría a la subsistencia del contrato o a la percepción de los incentivos⁵². Además, tampoco existe ninguna previsión sobre el sujeto encargado de costear dicha formación.

En cualquier caso, el legislador entiende que la formación ni siquiera tiene “*que estar vinculada específicamente al puesto de trabajo objeto del contrato*” (artículo 9.3). Esta falta de conexión entre el puesto de trabajo y la formación del trabajador puede comportar que la experiencia profesional que se obtenga, ni siquiera mejore de la capacitación profesional de dicho trabajador⁵³. Y ciertamente no son estos los puestos de trabajo pretendidos por la Unión Europea, y que evidencia una carencia tradicional de nuestro sistema de relaciones laborales.

⁴⁹ MIÑARRO YANINI, M., “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa para el fomento del empleo juvenil: la formación como excusa de la precarización incentivada del trabajo”, ob. cit., pág. 204 y ss.

⁵⁰ GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., “Un análisis de los estímulos a la contratación contenidos en la Ley 11/2013”, ob. cit., pág. 18 y ss.

⁵¹ GALA DURAN, C., VALVERDE ASECIO, A.J., “Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa”, ob. cit., pág. 194 y ss.

⁵² MORENO GENÉ, J., “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa: un sucedáneo de contrato formativo”, ob. cit., pág. 24 y ss.; PRADOS DE REYES, J.F., “Modalidades contractuales y empleo juvenil”, ob. cit., pág. 649 y ss.

⁵³ 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”, ob. cit., pág. 30 y ss.; SUAREZ CORUJO, B., “Modalidades contractuales para jóvenes desde el paradigma de la precariedad”, ob. cit., pág. 89 y ss.

5. El fundamento del contrato

Por lo que se refiere al fundamento de este contrato, la doctrina científica⁵⁴ ha apuntado que éste sería doble: por un lado persigue el objetivo que los jóvenes puedan compatibilizar formación y experiencia profesional (y este sería su fundamento formativo). Pero por otro lado, el contrato pretende fomentar o estimular la contratación de los jóvenes desempleados, actuando también como mecanismo de inserción laboral.

Respecto a su fundamento formativo, no podemos desconocer que nuestro ordenamiento jurídico laboral ya contempla dos contratos con una causa formativa marcada, como son el contrato en prácticas y el contrato para la formación y el aprendizaje previstos en el artículo 11 del ET, los cuales también van dirigidos a permitir una fácil incorporación de este colectivo de jóvenes en el mercado de trabajo.

Sin embargo, aunque a primera vista pudiera parecer que estamos ante un nuevo contrato formativo, puede afirmarse con rotundidad que ello no es así, básicamente porque el requisito formativo se formula en términos tan laxos y es tan mínimo, que parece una mera excusa, puesto que no alcanza la entidad suficiente como para ser considerado un elemento definitorio que pueda adjetivar y justificar el uso de este contrato⁵⁵.

Podría afirmarse que la formación es más un elemento accesorio o testimonial que una exigencia “sine qua non”, y se acaba convirtiendo en un mero pretexto, que no constituye, ni mucho menos, el fundamento del contrato.

A través de este contrato, no se pretende formar al trabajador joven. O si se quiere, la formación no es una consecuencia obligatoria o necesaria derivada del contrato. De hecho, ni siquiera se persigue que el trabajador amplíe su formación, la mejore, o la desarrolle desde una perspectiva práctica.

Por ello, el objetivo último de este contrato no es otro que el de fomentar la contratación de los jóvenes desempleados. En realidad el legislador pretende facilitar que los

⁵⁴ MIÑARRO YANINI, M., “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa para el fomento del empleo juvenil: la formación como excusa de la precarización incentivada del trabajo”, ob. cit. pág. 197 y ss.; MORENO DE TORO, C., “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”, ob. cit. pág. 162 y ss.; SANCHEZ TRIGUEROS, C., GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B., “El fomento de la formación como vehículo de inserción laboral de jóvenes”, ob. cit., pág. 649 y ss.

⁵⁵ LLEÓ CASANOVA, B., “Novedades en materia de contratación laboral introducidas por el Real Decreto Ley 4/2013 de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo”, ob. cit. pág. 15 y ss.

trabajadores más jóvenes se incorporen al mercado de trabajo, y para ello recurre a una vía diferente a las tradicionales y a la vez más flexible.

Por consiguiente, aunque el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa se presente con un teórico doble fundamento, en realidad es una medida de fomento del empleo para jóvenes desempleados⁵⁶.

Ahonda en su configuración jurídica como un mecanismo de inserción laboral juvenil, el hecho de que esté vinculado a la lucha contra las altas tasas de desempleo existente en este sector de la población, de ahí que su vigencia esté condicionada hasta que la tasa de desempleo de nuestro país se sitúe por debajo del 15 %.

A tal efecto, la propia Disposición Transitoria Primera de la Ley 11/2013, establece que: “[l]as medidas establecidas en los artículos 9 a 13 de esta Ley se mantendrán en vigor hasta que la tasa de desempleo de nuestro país se sitúe por debajo del 15%, tal y como se establezca reglamentariamente por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social”.

En esta previsión, y más allá de las críticas que puedan realizarse a la técnica normativa seguida, se echa a faltar una mayor precisión en la identificación de este parámetro como es la “tasa de desempleo”, y en concreto si la norma se refiere al paro registrado o al paro estimado por la Encuesta de Población Activa. Parece razonable pensar que el 15 % de paro toma como referencia la Encuesta de Población Activa, si bien no queda claro si se refiere al dato trimestral o a la media anual, y resultando criticable la referencia a la tasa de empleo general y no más específicamente a la del colectivo de jóvenes contratables. Habrá que estar por tanto al desarrollo reglamentario previsto al efecto en la citada Disposición.

6. La forma del contrato

Por lo que se refiere a la forma del contrato, el mismo se debe de concertar por escrito, y en el modelo que se establezca por el Servicio Público de Empleo Estatal (artículo 9.7). Ambos requisitos son exigidos por el legislador de manera estricta y resultan

⁵⁶ SELMA PENALVA, A., “Dudas sobre los incentivos económicos para la “contratación con vinculación formativa”, ob. cit., pág. 3 y ss.; 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”, ob. cit., pág. 24 y ss.; CASTILLO NAVARRO, L., “Nota sobre 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”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social* nº 6, 2013, pág. 3 y ss.; VILA TIerno, F., MAIRAL JIMÉNEZ, M., “Instrumentos de inserción juvenil en el contexto nacional y comunitario”, en AA.VV. *Retos del Derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pág. 224 y ss.

consecuentes con el necesario control de los incentivos económicos a los que se encuentra vinculado el contrato⁵⁷.

Y tal es la importancia de seguir la forma escrita en el modelo oficial, que su inobservancia impedirá el acceso a los mismos. En cualquier caso se trata de una previsión inocua dado que el propio ET (artículos 12.4 y 8.2), imponen que el contrato a tiempo parcial se formalice siempre por escrito⁵⁸.

El problema que genera la exigencia de forma escrita es el de determinar cuáles son las consecuencias de su incumplimiento. A falta del deseado desarrollo reglamentario, lo lógico será considerar que de formalizarse el contrato por escrito, aunque sin respetar el modelo oficial, ello no debiera tener mayor trascendencia, siempre que en el documento escrito apareciesen todos y cada uno de los elementos necesarios para el claro sometimiento mutuo de las partes al contrato y a lo sumo estaríamos ante una mera irregularidad formal susceptible de infracción administrativa.

Y de no celebrarse por escrito, habrá que diferenciar según si se concierta por tiempo indefinido o con carácter temporal. En el primero de los casos, el empresario no podrá acceder a los beneficios, por incumplir el requisito de forma. Y en el segundo de los casos, sería además de directa aplicación el régimen jurídico general previsto en el ET, de modo que el contrato se presumiría celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acreditase la naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

7. La duración del contrato

Por lo que se refiere a la duración de este contrato, el mismo “podrá celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada, de acuerdo con lo establecido en el ET” (artículo 9.4).

Respecto a su indefinición, el modelo oficial de contrato ofrecido por el Servicio Público de Empleo estatal, permite su concertación no solo por tiempo indefinido, sino también como fijo discontinuo. En este tema, una de las cuestiones que se ha planteado, es si cabe

⁵⁷ GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., “Un análisis de los estímulos a la contratación contenidos en la Ley 11/2013”, ob. cit., pág. 165 y ss.; SAN MARTIN MAZZUCONI, C., “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa”, ob. cit., pág. 196 y ss.; MIÑARRO YANINI, M., “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa para el fomento del empleo juvenil: la formación como excusa de la precarización incentivada del trabajo”, ob. cit., pág. 207.

⁵⁸ SANCHEZ TRIGUEROS, C., GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B., “El fomento de la formación como vehículo de inserción laboral de jóvenes”, ob. cit., pág. 797 y ss.

incluir también al contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, a lo que cabría responder que no, dado que dicho contrato ni fue creado, ni está regulado en el Estatuto de los Trabajadores⁵⁹.

Mayores problemas presenta la estipulación de este contrato con carácter temporal. Como es sabido, el modelo español de contratación temporal requiere de la existencia de una causa de temporalidad, causa de la que tampoco podría eximirse a este contrato aunque formalmente su finalidad última sea la de permitir la inserción laboral del joven desempleado⁶⁰.

Una primera lectura permitiría concluir que el legislador está pensando en los contratos temporales previstos en el artículo 15 del ET, es decir: el contrato por obra o servicio de duración determinada, el contrato eventual por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, y el contrato de interinidad.

Sin embargo, el modelo oficial de contrato, no prevé la posibilidad de celebrarlos en los casos de interinidad, lo cual resulta coherente con la previsión contenida en el reglamento que desarrolla los contratos de duración determinada, que insiste en que: “el contrato de interinidad deberá celebrarse a jornada completa”, salvo ciertos supuestos excepcionales (artículo 5.1 del RD 2720/1998, de 18 de diciembre)⁶¹.

Por lo que se refiere a los contratos temporales formativos, no es posible acudir al contrato para la formación y el aprendizaje porque el propio artículo 12.2 del ET prohíbe expresamente su celebración a tiempo parcial. Mayores problemas presenta el contrato en prácticas, ya que el ET no lo impide⁶². Sin embargo, lo cierto es que el modelo oficial de contrato no contempla el recurso a ninguno de estos dos contratos formativos, y por tanto, desde un punto de vista administrativo, se ha rechazado dicha posibilidad⁶³.

⁵⁹ SELMA PENALVA “Dudas sobre los incentivos económicos para la “contratación con vinculación formativa”, ob. cit., pág. 180 y ss.

⁶⁰ MIÑARRO YANINI, M., “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa para el fomento del empleo juvenil: la formación como excusa de la precarización incentivada del trabajo”, ob. cit., pág. 206 y ss.; SELMA PENALVA, A., “Dudas sobre los incentivos económicos para la “contratación con vinculación formativa”, ob. cit., pág. 2 y ss.

⁶¹ GALA DURAN, C., VALVERDE ASENCIO, A.J., “Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa”, ob. cit., pág. 192 y ss.

⁶² SAN MARTIN MAZZUCONI, C., “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa”, ob. cit., pág. 195 y ss.; 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”, ob. cit., pág. 24 y ss.

⁶³ MORENO GENÉ, J., “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa: un sucedáneo de contrato formativo”, ob. cit., pág. 37 y ss.

En cualquier caso, la reflexión que cabría hacer, una vez identificados los anteriores problemas, es que el legislador permite que el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa pueda concertarse con carácter temporal, rompiendo con la regla de la creación de empleo estable y de calidad⁶⁴.

La contratación temporal y precaria como mecanismo para la inserción profesional de jóvenes desempleados es una solución notablemente inadecuada al problema del empleo de los jóvenes, pues supone excluirlos del acceso a empleos estables y cualificados⁶⁵.

La formalización de este contrato con carácter temporal, tampoco satisface el objetivo de mejorar la capacidad del joven de posicionarse favorablemente en el mercado de trabajo, y la experiencia profesional adquirida será tan breve que ni siquiera permitirá incrementar o mejorar sus capacidades o habilidades si dicha experiencia no va acompañada de otras actuaciones⁶⁶.

8. La jornada de trabajo

Por lo que se refiere a la jornada de trabajo, el legislador precisa que la misma no podrá ser superior al 50 % de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable, salvo en el caso de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil que podrá alcanzar el 75 % de la jornada. A estos efectos se entenderá por trabajador a tiempo completo el definido como tal en el artículo 12 del ET.

Se presupone que una jornada de trabajo a tiempo parcial del 50%, permitirá a los jóvenes compatibilizar sin problemas sus obligaciones académicas con las laborales, asegurándoles una fuente de ingresos periódicos que les ayude a sobrellevar sus gastos⁶⁷.

⁶⁴ FERNÁNDEZ PRIETO, M., “El trabajo a tiempo parcial como herramienta de fomento del empleo juvenil”, ob. cit., pág. 7 y ss.

⁶⁵ LLEÓ CASANOVA, B., “Novedades en materia de contratación laboral introducidas por el Real Decreto Ley 4/2013 de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo”, ob. cit., pág. 7 y ss.; TALÉNS VISCONTI, E., “Estímulos a la contratación”, ob. cit., pág. 203 y ss.; LÓPEZ TERRADA, E., “Crisis económica y medidas de fomento de la contratación: los “estímulos” del Real Decreto Ley 4/2013”, ob. cit., pág. 141 y ss.; RODRIGUEZ CRESPO, M.J., “Últimas novedades en materia de estímulos a la contratación de jóvenes. Un análisis de las medidas adoptadas por la Ley 11/2013, de 26 de julio”, ob. cit., pág. 17 y ss.

⁶⁶ LLEÓ CASANOVA, B., “Novedades en materia de contratación laboral introducidas por el Real Decreto Ley 4/2013 de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo”, ob. cit., pág. 10 y ss.

⁶⁷ SELMA PENALVA, A., “Dudas sobre los incentivos económicos para la “contratación con vinculación formativa”, ob. cit., pág. 3 y ss.

Ahora bien, no se entiende que el legislador haya impuesto un límite máximo a la jornada tan restrictivo como es el del 50% o del 75%, cuando la formación relativa a idiomas y tecnologías de la información y la comunicación es tan breve que ni tan siquiera alcanza las dos horas semanales⁶⁸.

Pero donde resulta más difícil de justificar la reducción de la jornada, es cuando el trabajador hubiera ya adquirido la formación en los seis meses previos a la contratación. En tales casos, dicha reducción sólo buscaría que los empresarios pudieran ver reducidos sus costes salariales y de Seguridad Social, beneficiándose a su vez de los incentivos económicos previstos legalmente⁶⁹.

La opción por limitar la jornada de trabajo, no es más que un reflejo del escaso valor que tiene la formación en este contrato, frente a la auténtica razón de ser del mismo, que es la de servir como mecanismo de inserción laboral. No debe olvidarse que la reducción de la jornada implica una reducción del salario, lo que provocará que los jóvenes contratados perciban una retribución muy reducida, contribuyendo nuevamente a la precarización del empleo juvenil⁷⁰.

9. Los incentivos económicos a la contratación.

Por lo que se refiere a los incentivos económicos vinculados a este contrato, tal es la importancia de los mismos, que se hace alusión a ellos incluso antes de procederse a perfilar el régimen jurídico del contrato, lo que evidencia, una vez más, la intención del legislador en potenciarlo⁷¹. Además, interesa retener que la norma no contempla incentivos específicos para fomentar la transformación del contrato a tiempo parcial con vinculación formativa temporal en otro indefinido, sino tan sólo para su celebración.

⁶⁸ MIÑARRO YANINI, M., “El contrato a tiempo parcial tras sus últimas reformas: la flexibilidad rayana en la distorsión de su esencia”, *Relaciones Laborales* nº 3, 2014, pág. 43 y ss.

⁶⁹ GINÉS I FABRELLAS, A., “Nuevas modalidades contractuales para trabajadores jóvenes. A razón de la Ley 11/2013”, ob. cit., pág. 893 y ss.; ALTES TARREGA, J.A., GARCIA TESTAL, E., “El uso de las modalidades contractuales como medida de fomento del empleo juvenil y la prolongación de la vida laboral”, ob. cit., pág. 77 y ss.; PRADOS DE REYES, J.F., “Modalidades contractuales y empleo juvenil”, ob. cit., pág. 647 y ss.

⁷⁰ VALLECILLO GÁMEZ, M.R., MOLINA NAVARRETE, C., “La reforma de segunda generación del mercado laboral: incentivos al “espíritu emprendedor” y retorno del “pensamiento mágico””, ob. cit., pág. 12 y ss.

⁷¹ MORENO GENÉ, J., “Los estímulos a la contratación laboral de los jóvenes en el Real Decreto-Ley 4/2013”, ob. cit., pág. 63 y ss.; TALÉNS VISCONTI, E., “Estímulos a la contratación”, ob. cit., pág. 184 y ss.

Por lo que se refiere al contenido de los incentivos, estamos en presencia de reducciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, y no de bonificaciones, cuando las recientes reformas legislativas están incidiendo en la necesidad de sustituir unas por otras, para que el gasto sea así sufragado por los Presupuestos Generales del Estado y no por los de la Seguridad Social, en un contexto en el que se denuncia su incipiente escasez.

En cualquier caso, la norma solo contempla reducciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, no en las cuotas correspondientes al trabajador⁷². Y la reducción se predica tan solo de las cotizaciones por contingencias comunes, no alcanzando a las restantes contingencias por las que cotiza el empresario.

El porcentaje de la reducción de la cuota empresarial por contingencias comunes dependerá también de la plantilla de la empresa. Si ésta es inferior a 250 trabajadores, el porcentaje será del 100%, mientras que si la plantilla es igual o superior a esta cifra, el porcentaje se reduce al 75 %. Aún así, la medida tiene un extensísimo ámbito aplicativo, pues más del 99% de las empresas españolas tiene una plantilla de 50 o menos trabajadores⁷³.

La duración inicial de los incentivos se fija en un máximo de doce meses contados desde la celebración del contrato. Pero el legislador contempla la posibilidad de una única prórroga por otros doce meses más, siempre y cuando concurra alguno de los siguientes supuestos: a) que el trabajador continúe compatibilizando el empleo con la formación; y b) que el trabajador haya cursado la formación en los seis meses previos a la finalización del período inicial de los doce meses.

En cualquier caso, será de aplicación, respecto de las reducciones, lo dispuesto en la Ley 43/2006 para la mejora del crecimiento y del empleo (artículo 9.8 de la Ley 11/2013). De dicha ley se desprende que, para poder beneficiarse de los incentivos, el empresario ha de hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores, como durante la aplicación de los incentivos correspondientes (artículo 5.a)). Sin embargo, dos de sus preceptos no se aplicarán, y concretamente los artículos 2.7 y 6.2.

⁷² GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., “Un análisis de los estímulos a la contratación contenidos en la Ley 11/2013”, ob. cit., pág. 216 y ss.; GALA DURAN, C., VALVERDE ASENCIO, A.J., “Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa”, ob. cit., pág. 198 y ss.

⁷³ MIÑARRO YANINI, M., “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa para el fomento del empleo juvenil: la formación como excusa de la precarización incentivada del trabajo”, ob. cit., pág. 199 y ss.

El que no se aplique el artículo 2.7 de dicha ley significa que las cuantías de reducción de las cotizaciones a la Seguridad Social se disfrutarán en los porcentajes previstos legalmente en función de la plantilla de la empresa, y no serán proporcionales a la jornada de trabajo a tiempo parcial que haya podido concertarse⁷⁴.

Y el que no se aplique el artículo 6.2 de dicha ley resulta de difícil justificación, pues el mismo impide que las empresas puedan acceder a las bonificaciones cuando hayan extinguido contratos bonificados mediante despidos declarados improcedentes⁷⁵. Posiblemente la inaplicación de este apartado a los incentivos previstos para la contratación de trabajadores a tiempo parcial con vinculación formativa se deba a su incompatibilidad con el régimen de prohibiciones previas a la contratación que ya se prevén para este contrato⁷⁶.

Otro de los temas no resueltos por el legislador es si sería posible la combinación de estos incentivos económicos, con otras ayudas que complementarían dicha reducción, como por ejemplo: una mayor duración de la misma, reducciones sobre las contingencias restantes, la percepción de unas bonificaciones a tanto alzado, otros incentivos fiscales, etc.⁷⁷.

Al respecto, la propia Ley 43/2006, ofrece una solución sobre la concurrencia, cuantía máxima e incompatibilidad de las bonificaciones, al afirmar que en el supuesto en que la contratación de un trabajador pudiera dar lugar simultáneamente a su inclusión en más de un programa para los que están previstos bonificaciones, sólo será posible aplicarlas respecto de uno de ellos, correspondiendo la opción al beneficiario en el momento de formalizar el alta del trabajador en la Seguridad Social (artículo 7.1).

En cualquier caso, el legislador no ha establecido ningún régimen de responsabilidades en caso de incumplimiento por parte de las empresas, de los límites previos y posteriores a la celebración de este contrato, y sus efectos sobre las reducciones a las cotizaciones de Seguridad Social ya disfrutadas⁷⁸.

⁷⁴ RODRIGUEZ CRESPO, M.J., “Últimas novedades en materia de estímulos a la contratación de jóvenes. Un análisis de las medidas adoptadas por la Ley 11/2013, de 26 de julio”, ob. cit., pág. 13 y ss.

⁷⁵ 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”, ob. cit., pág. 23 y ss.

⁷⁶ RODRIGUEZ CRESPO, M.J., “Últimas novedades en materia de estímulos a la contratación de jóvenes. Un análisis de las medidas adoptadas por la Ley 11/2013, de 26 de julio”, ob. cit., pág. 14 y ss.

⁷⁷ SELMA PENALVA “Dudas sobre los incentivos económicos para la “contratación con vinculación formativa”, ob. cit., pág. 14 y ss.

⁷⁸ GALA DURAN, C., VALVERDE ASENCIO, A.J., “Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa”, ob. cit., pág. 210 y ss.

Se entiende que “*en los supuestos de obtención de las bonificaciones sin reunir los requisitos exigidos, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social*” (artículo 9 de la Ley 43/2006). Y dicha obligación lo será sin perjuicio de la correspondiente responsabilidad administrativa sancionadora.

10. Conclusiones

I.- En nuestro país el desempleo juvenil es un problema estructural que se ha visto agravado por la crisis económica desde el año 2008. En desarrollo de las directrices marcadas por la Unión Europea, 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, ha incidido en el régimen jurídico del contrato a tiempo parcial, introduciendo incentivos para estimular su uso y facilitar así la contratación de trabajadores jóvenes desempleados, siempre que el mismo tenga una vinculación formativa.

II.- Sin embargo, esta medida no puede calificarse como novedosa, puesto que el contrato a tiempo parcial ya estaba vigente en nuestro ordenamiento jurídico, y además, el recurso al mismo puede constituir un importante factor de precariedad laboral, al provocar una importante situación de inseguridad y vulnerabilidad en el joven, que el legislador no ha impedido.

III.- Es necesario mejorar las políticas de empleo para aquél segmento de la población juvenil que carece de formación, y ello solo es posible a través de una transición adecuada desde el ámbito educativo hacia el de un empleo decente. Si las medidas diseñadas no van dirigidas a mejorar la situación laboral de este colectivo de trabajadores, se desincentivará a las nuevas generaciones para realizar esfuerzos dirigidos a mejorar su formación y cualificación.

IV.- En este contrato la formación tiene un valor meramente testimonial. Hubiera sido conveniente que el legislador condicionase el disfrute de los incentivos al hecho de que la formación recibida por el joven estuviese vinculada de manera efectiva con el puesto de trabajo desempeñado. Solo de esta manera se puede garantizar al joven una experiencia profesional que redunde en la mejora de su empleabilidad.

V.- Las medidas introducidas por el legislador resultan insuficientes y poco eficaces, porque van dirigidas a estimular la contratación de trabajadores jóvenes desempleados, pero no mejoran la calidad en el empleo de este segmento de la población activa, sino que

insisten en la fórmula de un empleo precario e inestable, lo que por otra parte ha sido una constante en nuestro sistema de relaciones laborales.

VI.- Resulta imprescindible que los jóvenes accedan a una experiencia laboral, a través de unas condiciones de trabajo dignas y de calidad. Una inversión de este tipo es beneficiosa a largo plazo, pues contribuye al crecimiento económico de un país. Por ello, las políticas legislativas debieran de condicionar el acceso a los incentivos económicos, a que los trabajos ofertados fueran estables, ya que sólo de este modo podrá dignificarse el empleo juvenil.