

## **EL AVANCE HACIA LA MENOR TEMPORALIDAD Y LA MAYOR CAPACIDAD FORMATIVA DEL NUEVO CONTRATO FORMATIVO**

M.<sup>a</sup> José Cervilla Garzón

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Cádiz

### ***Abstract***

Este estudio se centra en las reformas introducidas por el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, en relación a su modificación del artículo 11 Estatuto de los Trabajadores y la configuración de dos nuevas modalidades de contratos formativos, que vienen a sustituir a los contratos en prácticas, para la formación y el aprendizaje y para la formación dual universitaria. Su contenido tiene como enfoque valorar el alcance de las modificaciones establecidas y determinar si éstas suponen un avance considerable en el incremento de sus finalidades formativas y en la pretendida general reducción de la temporalidad en la contratación.

*This study focuses on the reforms introduced by Royal Decree-Law 32/2021, of December 28, on urgent measures for labor reform, the guarantee of employment stability and the transformation of the labor market, in relation to its modification of article 11 Workers' Statute and the configuration of two new modalities of training contracts, which come to replace internship contracts, for training and apprenticeship and for dual university training. The focus of its content is to assess the scope of the established modifications and determine if they represent a considerable advance in increasing its training purposes and in the intended general reduction of temporary hiring.*

*Title: Progress towards less temporary and more training capacity of new training contract*

Palabras clave: contrato formativo, reforma laboral

*Key words: training contract, labor reform*

IUSLabor 1/2022, ISSN 1699-2938, p. 13-55

DOI. 10.31009/IUSLabor.2022.i01.02

Fecha envío: 9.2.2022 | Fecha aceptación: 1.3.2022

### *Sumario*

1. Los objetivos generales de la reforma que introduce el Real Decreto-Ley 32/2021 en relación a la contratación y su aplicación a los contratos formativos
2. El confuso planteamiento de las normas reguladoras del contrato
3. Primer aspecto a destacar: denominación y objeto del contrato
4. Puntos clave en la reforma de los contratos para la formación y el aprendizaje y para la formación dual universitaria: la formación en alternancia
  - 4.1. Definición y personas que lo pueden suscribir
  - 4.2. Condiciones de la prestación de servicios
5. Puntos clave en la reforma del contrato en prácticas: la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios
  - 5.1. Personas que pueden suscribir el contrato
  - 5.2. Condiciones de la prestación de servicios
6. Los aspectos comunes en la regulación de ambas vertientes del contrato
7. Breves conclusiones
8. Bibliografía

## **1. Los objetivos generales de la reforma que introduce el Real Decreto-Ley 32/2021 en relación a la contratación y su aplicación a los contratos formativos**

Sin lugar a dudas<sup>1</sup>, los dos grandes objetivos que se pretenden alcanzar con la reforma planteada en el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, tienen directa relación con dos graves problemas endémicos de nuestro mercado de trabajo: las elevadas tasas de desempleo, en relación con el resto de países de la Unión Europea, y el mayoritario recurso a la contratación temporal frente al contrato indefinido. Así, la lucha contra el desempleo y la temporalidad se han erigido como factores determinantes a la hora de determinar los aspectos concretos a modificar en el ordenamiento jurídico-laboral. Obviamente, tanto uno como otro afectan de lleno a una de las materias esenciales sobre las que descansa nuestra política de empleo, cual es la determinación del régimen jurídico de los contratos de trabajo. Y, dentro de ellos, lógicamente repercuten en los contratos formativos al ser temporales y tener una clara finalidad relacionada con la mejora de la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo<sup>2</sup>. De hecho, su función principal siempre ha sido considerada como la de constituir un puente, una vía de tránsito entre la finalización de una etapa formativa y la definitiva integración en el mercado de trabajo, a costa, eso sí, de una reducción del salario del trabajador en relación al percibido por otros trabajadores de la empresa, supuestamente con más edad y experiencia.

En una breve alusión a los datos estadísticos ofrecidos por el SEPE<sup>3</sup> que corroboran la situación que da origen a la reforma, en el año 2020 de 15.976.297 contrataciones realizadas, únicamente 2.184.993 fueron indefinidas. Y de los contratos temporales, sólo 39.435 lo fueron para la formación y 82.476 en prácticas. En cuanto a los datos de desempleo, la Encuesta de Población Activa correspondiente al primer trimestre de 2021 arroja como dato un 15,98 % de tasa de paro, que desciende al 13,33% en el cuarto trimestre<sup>4</sup>. Por lo que respecta a los jóvenes de 20 a 24 años, la tasa de paro en el cuarto

---

<sup>1</sup> De hecho, así se manifiesta en su Exposición de Motivos, sobre todo en su apartado I.

<sup>2</sup> Como afirma CABEZA PEREIRO, Jaime, “Sobre los contratos formativos a la vista de la reforma de 2010”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 24, 2011, p. 2.

<sup>3</sup> Síntesis anual del mercado de trabajo, año 2020. Si consultamos datos muy recientes, como los de diciembre de 2021, que pueden resultar bastante ilustrativos, de un total de 1.601.480 contrataciones, 93.103 son indefinidas, 3.577 son para la formación y 5.246 en prácticas (Datos estadísticos contratos SEPE, mes de diciembre 2021, (disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/contratos/estadisticas-nuevas/2021/diciembre.html>; consultado el 1 de febrero de 2022).

<sup>4</sup> Según los datos del SEPE, en diciembre de 2021 el paro asciende, en total, a 3.105.905 de la población activa. (disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/paro>; consultado el 1 de febrero de 2022).

trimestre es del 27.06 %, siendo del 12.11% en el tramo de edad de 25 a 54 años<sup>5</sup>. Por último, en una breve comparativa de estos datos con la media de la Unión Europea<sup>6</sup>, en este ámbito el paro alcanzó en marzo de 2021 al 8% de la población activa, pero al 17,1% de la población menor de 25 años<sup>7</sup>.

Solo observando tales porcentajes podemos hacernos una idea, no sólo del alcance de tales problemas endémicos en fechas recientes, sino también del escaso éxito que la contratación formativa como opción empresarial para la integración de trabajadores jóvenes en sus plantillas. Y como dato significativo destaca, sin duda, la pertinaz tasa de elevado desempleo de la población joven tanto a nivel nacional como comunitario. Pero en esta cuestión también hay que tener en cuenta otro factor que impulsa el establecimiento de políticas contractuales y de empleo que mejoren la formación de los jóvenes, y es que demuestran las estadísticas que, a mayor nivel de formación de la población joven, mayor es la tasa de empleo<sup>8</sup>.

Tal y como reitera la Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 32/2021, el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, adoptado por el Consejo de Ministros el 27 de abril de 2021<sup>9</sup>, tiene mucho que ver con su promulgación, en directa conexión con lo previsto en su Política palanca VIII “*Nueva economía de los cuidados y política de empleo*”, Componente 23 “*Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo*”. Dicha política se justifica en los términos siguientes: “*La mejora del funcionamiento del mercado laboral español es un objetivo crucial para el bienestar económico y social. La combinación de la alta tasa de paro estructural y la*

---

<sup>5</sup> El informe “*Jóvenes y mercado de trabajo 2020*”, publicado por el Ministerio de Trabajo y Economía social, advierte sobre esta situación. En función de su contenido, también se pone de manifiesto la diferencia entre hombres y mujeres (p. 4), incrementándose la diferencia a favor de los hombres en casi 4 puntos. Abundando en estos datos, el Informe del Mercado de los Jóvenes estatal del Observatorio de las ocupaciones del SEPE, de 2021 con datos de 2020, revela una tasa de paro de los jóvenes de 16 a 29 años, en el IV trimestre de 2020, de un 29,61% en los hombres y un 30,82% en las mujeres (p. 25).

<sup>6</sup> Datos obtenidos de EUROSTAT, informe 63/2021, de 1 de junio de 2021, (disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/11563107/3-01062021-BP-EN.pdf/fe5aeb52-a040-12ae-5c63-fd7ab4b59bbd?t=1622535776079>; consultado el 2 de febrero de 2022).

<sup>7</sup> Por todos los autores que han hecho referencia a estos datos en sus estudios, SOLÍS PRIETO, Carmen, “El contrato para la formación y el aprendizaje: ¿medio de contención del desempleo juvenil o vía de precariedad?”, en Pilar NÚÑEZ-CONTRERAS (dir) *La reforma laboral 2012. Su impacto en la economía y el empleo*, Madrid, Dykinson, 2013, p. 93 y ss.

<sup>8</sup> Según el informe “*Jóvenes y mercado de trabajo 2020*”, publicado por el Ministerio de Trabajo y Economía social, p. 5, los jóvenes de hasta 25 años con bajos niveles de formación tienen una tasa de empleo del 16.4%, frente al 21.3% en el nivel medio y el 51.3% en el nivel alto.

<sup>9</sup> Valorado positivamente por la Unión Europea el 16 de junio de 2021, se implementa para organizar la distribución de los fondos comunitarios “next generation”, incorporando una agenda de inversiones y reformas estructurales con los siguientes objetivos generales (p. 8): avanzar hacia una España más verde, más digital, más cohesionada desde el punto de vista social y territorial, y más igualitaria.

*segmentación entre trabajadores junto con la tendencia a que los ajustes ante situaciones económicas adversas se hagan reduciendo la plantilla no solo genera precariedad, sino que merma la productividad e incrementa la desigualdad. Es preciso abordar mediante el diálogo social un conjunto de reformas que aborden la dualidad y resuelvan los desequilibrios arrastrados del pasado.*” Es decir, exactamente menciona los problemas que precisamente esta norma pretende afrontar. Los retos y objetivos del mencionado componente 23, que tiene prevista una financiación expresa para la simplificación de los contratos<sup>10</sup> (bien es cierto que sin hacer mención expresa a los contratos formativos), indican que la elevada tasa de desempleo estructural y de paro juvenil, la excesiva temporalidad y rotación de contratos, la baja tasa de ocupación y la persistente brecha de género resultan en una baja inversión en capital humano, una baja productividad, y una elevada desigualdad económica y social. Se considera, por tanto, necesaria la reforma del mercado laboral español para adecuarlo a la realidad y necesidades actuales, orientada a reducir el desempleo estructural y el paro juvenil, corrigiendo la dualidad y mejorando el capital humano.

En tal contexto, promover la estabilidad en el empleo y la limitación del uso abusivo y desproporcionado de la contratación temporal se convierte en un objetivo esencial que, además, cuenta con recursos económicos para ello asignados en el Plan. Eso sí, teniendo en cuenta que esta es una práctica muy arraigada en nuestra propia cultura de las relaciones laborales<sup>11</sup>, el objetivo no se atisba de fácil cumplimiento. Así mismo, este objetivo se combina con la necesidad de compensar los desequilibrios y desigualdades generados en el mercado de trabajo, por cuanto mujeres y jóvenes resultan los más afectados por la temporalidad y por las dificultades para su plena inclusión en el sistema de relaciones laborales.

La vía elegida para alcanzar tales logros ha sido la de abordar un cambio en la regulación de los contratos formativos con una modificación sustancial del artículo 11 Estatuto de los Trabajadores<sup>12</sup>, en aras a proporcionar a los jóvenes un marco idóneo para su inserción, ya sea en alternancia con los estudios o enfocados a la obtención de una práctica profesional adecuada a su nivel de estudios. Y, evidentemente, también será un objetivo específico de la introducción de estos cambios el incremento en los niveles de concertación del contrato formativo, pues se vislumbra como una hipótesis

---

<sup>10</sup> p. 166, C23.R4.

<sup>11</sup> Como así apunta la propia Exposición de Motivos de la norma (p. 5).

<sup>12</sup> Sin entrar en las numerosas reformas que esta materia había recibido anteriormente, la ahora modificada fue implementada por el Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto. En relación a las mismas, por todos GÁRATE CASTRO, Javier, “El nuevo régimen jurídico del contrato para la formación y el aprendizaje”, *Actualidad Laboral*, nº 8, 2012, p. 1. Para un análisis global del régimen jurídico de los contratos modificados y la principal doctrina jurisprudencial sobre ellos, por todos AA.VV. *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores* (2º edición), Valladolid, Lex Nova, 2012, p. 117 y ss.

poco probable que la reducción del desempleo juvenil vaya a pasar por un incremento de sus niveles de contratación indefinida. Máxime cuando tras la reforma que este Real Decreto-Ley introduce, las opciones de contratación temporal quedan bastante reducidas.

Esta modificación, como ya se afirmó respecto al modelo anterior<sup>13</sup> y se sigue insistiendo respecto a éste<sup>14</sup>, encuentra su inspiración en el modelo de formación profesional dual de los países del norte de Europa, muy en particular en el modelo alemán. Pero, como ya puso de manifiesto la doctrina, el problema radica en que en España, más que tener interiorizada la contratación en formación como un instrumento de formación profesional, inserto en nuestra cultura empresarial, la impresión es que se acude él como una forma desesperada para luchar contra el desempleo<sup>15</sup>, y de ahí su escaso éxito y vaivenes regulatorios. Ya adelantamos que el debate sobre su naturaleza jurídica (formativa, laboral o como instrumento de inserción), tras esta nueva reforma no creemos que vaya a finalizar<sup>16</sup>. De hecho, hay aspectos que inciden en su mayor capacidad formativa, otros que fomentan la inserción de la población menos cualificada, y otros que permiten la pervivencia de matices estrictamente laborales. Lo que sí es cierto es que, siguiendo la línea que inicialmente tuvo la anterior reforma de los contratos formativos, fundamentalmente efectuada por el Real Decreto 10/2011, de 26 de agosto, debería incrementarse su función formativa o de mejora de las cualificaciones profesionales de los trabajadores<sup>17</sup>. Y ello es lo que, a nuestro juicio, ha sucedido, vislumbrando un mayor acercamiento de su naturaleza hacia el ámbito de la formación.

Además del contenido del citado Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, otro de los puntos de apoyo de la reforma se ubica, según la Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 32/2021, en las exigencias de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa a la aplicación del Acuerdo marco de la CES, la UNICE

---

<sup>13</sup> Por todo, SOLÍS PRIETO, Carmen, “El contrato para la formación y el aprendizaje: ¿medio de contención del desempleo juvenil o vía de precariedad?”, *ob cit.*, p. 100 y GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, María José, “Aspectos novedosos del contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas”, *Temas Laborales*, nº 119, 2013, p. 131.

<sup>14</sup> Vid. Blog ROJO TORRECILLAS, Eduardo, entrada “Estudio de la reforma laboral 2021 (III). Los renovados contratos formativos”, 4 de enero de 2022 (disponible en: [eduardorjotorrecilla.es](http://eduardorjotorrecilla.es)).

<sup>15</sup> MORENO GENÉ, JOSEP, “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*, nº 116, 2012, p. 42.

<sup>16</sup> A los que alude MORENO GENÉ, Josep, *ibidem*, p. 43, argumentando que la verdadera opción de futuro pasa por posibilitar una formación de calidad, con lo cual coincidimos.

<sup>17</sup> Finalidad apuntada por MORENO GENÉ, Josep, en *El contrato para la formación y el aprendizaje y otras figuras afines. El impulso de la cualificación profesional en régimen de alternancia*, Barcelona, Atelier, 2015, p. 12.

y el CEEP, sobre el trabajo de duración determinada<sup>18</sup>. Los objetivos de dicho acuerdo, enunciados en su cláusula 1, son los de mejorar la calidad de los trabajos de duración determinada, aplicando el principio de no discriminación, y evitar los abusos derivados de su utilización sucesiva. Parece claro que tanto uno como otro resultan directamente aplicables a los contratos formativos, que tienen que adaptarse para cumplir tales objetivos.

Pero, como bien ha afirmado la doctrina, la finalidad de la Directiva no se encuentra en la restricción de la temporalidad, sino que pretende la normalización de la misma<sup>19</sup> o, dicho de otro modo, el establecimiento de un marco jurídico que aporte condiciones dignas para los trabajadores con contratos temporales. Y su aplicación a los contratos formativos queda en un segundo plano puesto que su cláusula 2 determina, en relación a su ámbito de aplicación, que los Estados miembros, previa consulta de los interlocutores sociales, pueden prever su no aplicación a las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje, así como los vinculados a programas específicos de formación. En cualquier caso, consideramos que el objetivo de mejorar la calidad es perfectamente extensible a los contratos formativos, y de hecho esa vinculación existe en la Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 32/2021<sup>20</sup>.

Para hacer frente a estos objetivos en su aplicación a los contratos formativos, el legislador tiene que afrontar dos retos que pueden parecer contradictorios: limitar la temporalidad de la contratación juvenil pero, a su vez, intentar que el recurso a estos contratos se intensifique y sirvan como instrumentos de inserción de los trabajadores jóvenes en aras a disminuir su elevada tasa de desempleo. Por lo tanto, parece que, de los dos grandes objetivos que la reforma tiene, la reducción de la tasa de desempleo será la prioritaria. La nueva disposición adicional vigesimocuarta Estatuto de los Trabajadores, relativa al compromiso de reducción de la tasa de temporalidad<sup>21</sup>, no queremos decir que no pueda resultar aplicable a los trabajadores jóvenes, pero más bien lo será a efectos de valorar si el tránsito hacia la integración en el mercado de trabajo que pretenden los contratos formativos finalmente se reduce a perpetuar una

---

<sup>18</sup> Sobre el particular, por todos MORÓN PRIETO, Ricardo. “La regulación comunitaria de la contratación temporal (comentario a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa a la aplicación del Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP, sobre el trabajo de duración determinada)”, *Temas Laborales*, nº 55, 2000. Precisamente en su p.137 ya apuntó el dato de la elevada tasa de temporalidad de la población joven, triplicando la tasa total del conjunto de la Unión Europea.

<sup>19</sup> *Ibidem*, p. 154.

<sup>20</sup> p. 9.

<sup>21</sup> “El Gobierno efectuará una evaluación de los resultados obtenidos por las medidas previstas...mediante el análisis de los datos de contratación temporal e indefinida en enero del año 2025”.

posterior situación de temporalidad contractual o de expulsión directa del mercado de trabajo.

En las páginas que siguen no pretendemos abarcar el análisis del régimen jurídico completo del contrato formativo, pero sí hacer alusión a aquellas cuestiones en las que, de forma más significativa, ha impactado la reforma.

## **2. El confuso planteamiento de las normas reguladoras del contrato**

El primer problema que debemos poner de manifiesto en relación a la reforma efectuada es el complicado panorama normativo que ahora nos encontramos al precisar el régimen jurídico del contrato formativo, derivado de la ausencia de derogaciones expresas de normas antes aplicables.

El origen del problema se ubica en que la reforma del artículo 11 se supone debía arrastrar la derogación o modificación de las normas de desarrollo de las dos antiguas modalidades de contratos formativos, singularmente el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 Estatuto de los Trabajadores, y el Real Decreto 1529/2012, de 8 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<sup>22</sup>. Sin embargo, dichas normas, referidas a contratos ya no existentes, no han sido expresamente derogadas por el Real Decreto-Ley 32/2021 y, sobre todo en relación a la última, hay muchos aspectos que, como veremos, no han sido especificados en el nuevo artículo 11 y, por lo tanto, suscitan dudas en cuanto a su vigencia. Singularmente el Real Decreto 1529/2012 es el que implementa y desarrolla todos los aspectos formativos del antiguo contrato para la formación y el aprendizaje y para la formación profesional dual, que no reciben ahora tan minucioso tratamiento ni ha sido desarrollada reglamentariamente.

En definitiva, la confusa situación que actualmente se plantea se provoca por la ausencia de un más que necesario desarrollo reglamentario del artículo 11, y su convivencia con unas normas que siguen siendo necesarias pero que se refieren a contratos inexistentes y con distinta nomenclatura. Por ello nos preguntamos cuál es la situación actual, en tanto el desarrollo reglamentario del artículo 11 no se produzca. En principio, si tales normas no se oponen a lo regulado “ex novo” podría parecer que siguen siendo aplicables, pero la situación es extraña porque, insistimos, los contratos a los cuales aludían ya no existen como tales. Y, desde luego, si hay un desarrollo reglamentario que derogue las citadas normas habrá varias cuestiones que previsiblemente se van a mantener en los

---

<sup>22</sup> Desarrollado, en sus aspectos formativos, por la Orden de 30 de enero de 2014.

mismos términos. En las páginas siguientes haremos alusión a las que nos parecen más significativas.

Dentro de este nuevo panorama normativo a clarificar, también debe tenerse en cuenta, en relación a los trabajadores en proceso de formación a nivel grado o máster, el contenido previsto en el recientemente promulgado Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, pues su artículo 23 regula sus posibilidades de “mención dual”, lo cual afecta de lleno al recién nacido contrato para la formación en alternancia. Este contrato entendemos debe respetar los condicionantes que en dicha norma se establecen para que el título obtenga tal mención, sobre todo en lo que se refiere al porcentaje de créditos que se desarrollarán en la empresa o entidad colaboradora. Siendo una norma reguladora de títulos oficiales, no parece que las determinantes del régimen jurídico de los contratos puedan contravenir sus postulados.

Lo que sí ha quedado precisado con claridad “ex” Disposición transitoria primera es que los extintos contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, actualmente vigentes, seguirán siendo aplicables hasta su duración máxima<sup>23</sup>. Y que los nuevos contratos, es decir, la reforma del artículo 11 Estatuto de los Trabajadores, entrará en vigor el 28 de marzo de 2022 “ex” Disposición final octava, punto segundo, apartado a).

### **3. Primer aspecto a destacar: denominación y objeto del contrato**

Como primer aspecto que llama la atención de la modificación efectuada en el artículo 11 Estatuto de los Trabajadores, y que pone de relieve el calado “de fondo” que ésta implica, lo encontramos en la propia denominación que ahora tiene y en el contenido del primero de sus epígrafes.

Con anterioridad los contratos formativos eran enunciados como tales en el título del artículo 11, en plural, lo que ya indicaba la existencia de distintos modelos que podían responder a lógicas distintas, como así efectivamente sucedía. De hecho, la diferencia entre el contrato en prácticas y el contrato para la formación y el aprendizaje no sólo la podíamos apreciar en su distinta denominación, sino también en sus propias finalidades. En el primero de ellos, como el propio nombre indicaba, el aspecto formativo teórico no era el relevante sino la obtención de una práctica profesional, es decir, el hecho de permitir al trabajador comenzar a realizar tareas prácticas relacionadas con la titulación

---

<sup>23</sup> El régimen de cotización del contrato para la formación en alternancia se mantiene igual que el antiguo contrato para la formación y el aprendizaje, en tanto no se implemente el nuevo sistema de cotización del artículo 106 Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 (Disposición transitoria segunda).

obtenida para facilitar su inserción laboral. Ciertamente el ejercicio de la práctica profesional se puede considerar en sí misma una actividad formativa. Pero lo que no se veía con claridad en este modelo de contrato era la frontera entre realizar una actividad práctica para formar a un trabajador y, de alguna manera, tutorizar su aprendizaje de esta forma, y la mera función de adjudicación de tareas profesionales, sin ninguna diferencia con la integración en la empresa de un trabajador con otro tipo de contrato no formativo. Por ello, el contrato en prácticas quedaba reducido, en la mayoría de los casos, a una forma menos costosa para las empresas de integrar a trabajadores con menor experiencia (no necesariamente jóvenes) en su plantilla, sin conexión con una verdadera finalidad de incrementar su cualificación profesional. En definitiva, la finalidad de ser un contrato-puente para integrar a los jóvenes en el mercado de trabajo estaba presente por su exigencia de cercanía a la obtención de la titulación y su remuneración, pero la finalidad formativa en sí del contrato estaba muy desdibujada.

A “sensu contrario”, el contrato para la formación y el aprendizaje, como su propio nombre indicaba, tenía una fuerte conexión con el aprendizaje real y la formación teórica y práctica en la empresa, delimitada en porcentajes máximos de tiempo de trabajo efectivo.

Actualmente el artículo 11, sin embargo, se titula, en singular “*contrato formativo*”. Y no nos parece que el legislador haya introducido este cambio de forma poco intencionada, en una mirada global a los cambios introducidos en su régimen jurídico.

De hecho, hay que destacar que, si antes los modelos de contratos eran tres diferentes, actualmente hay un solo contrato formativo que, como indica el apartado 1 del artículo 11, puede tener dos objetivos distintos, pero siempre ligados al factor que ahora se erige como esencial en estas contrataciones: la formación del trabajador. Con ello el legislador nos indica que esta contratación ya no puede ser utilizada sólo para abaratar la contratación de los trabajadores de menos edad o de titulación más reciente, y que ineludiblemente el control de su formación tiene que estar presente.

Ciertamente sólo en uno de sus objetivos, la formación en alternancia se alude a la vertiente formativa del contrato, de crucial importancia remarcada anteriormente por el Tribunal Supremo en referencia al contrato para la formación y el aprendizaje<sup>24</sup>. Así, cuando alude como segundo objetivo al desempeño de una actividad para “*adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudio*”, no forma parte de la denominación del contrato su posible finalidad formativa. Sin embargo, al determinar el régimen jurídico aplicable a los contratos que se acojan a este segundo

---

<sup>24</sup> Sentencia de 18 de diciembre de 2000 (Rec. n.º 456/2000), que sitúa la finalidad principal del contrato en la obtención de formación.

objetivo, en el artículo 11.3 f), aparece un requisito totalmente novedoso respecto a lo que el contrato en prácticas establecía (o más bien no establecía), y es la necesidad de que la empresa elabore un “plan formativo individual” para el trabajador. Y ahí sí que está la vinculación con el incremento de los objetivos formativos o de mejor cualificación que se pretende lograr con este contrato, desdoblado en dos cauces distintos a tenor del nivel formativo que tenga el trabajador contratado. Este último aspecto sí que coincide con la regulación previamente establecida en el artículo 11, pues igualmente el tipo de formación que se debe dar al trabajador va a depender, como elemento objetivo, de la titulación que pueda o no acreditar.

En definitiva, como la propia Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 32/2021 establece, a primera vista no es una mera reforma lo que se introduce, sino un “cambio de modelo”<sup>25</sup> en lo que a la contratación con finalidad formativa se refiere. Y éste parece más centrado en que el trabajador verdaderamente se cualifique y no sea utilizado como mano de obra menos costosa.

#### **4. Puntos clave en la reforma de los contratos para la formación y el aprendizaje y para la formación dual universitaria: la formación en alternancia**

Esta vertiente del contrato formativo, sustitutorio actualmente del contrato para la formación y el aprendizaje<sup>26</sup>, queda regulada en el artículo 11.2 Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta que su apartado 4 se refiere a cuestiones comunes para todos ellos que analizaremos en su epígrafe específico. Hacemos, a continuación, alusión a los aspectos esenciales introducidos en ese apartado 2.

##### *4.1. Definición y personas que lo pueden suscribir*

La formación en alternancia se define en el artículo 11.2 como la posibilidad de compatibilizar la actividad laboral retribuida con el desarrollo de un proceso formativo en el ámbito de estudios de formación profesional, universitarios o de Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo<sup>27</sup>. El concepto es similar al del antiguo contrato para la formación y el aprendizaje, pero se puede apreciar que la delimitación de los procesos formativos posibles queda enunciada de forma más amplia y precisa, mencionando expresamente la formación universitaria. Esto es así porque este nuevo contrato asume los objetivos que tenía el derogado contrato para la formación

---

<sup>25</sup> p. 9.

<sup>26</sup> Remitimos para un análisis de su evolución histórica a SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen y FERNÁNDEZ COLLADOS, María Belén, “Contratos formativos”, en *La reforma laboral de 2010*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2010.

<sup>27</sup> Artículo 11.2.

dual universitaria, lo cual no resulta extraño puesto que ambas modalidades contractuales compartían en lo esencial su objeto<sup>28</sup>, con la diferencia establecida en el nivel de formación cursado por el trabajador. De hecho, el concepto de formación profesional dual en el Real Decreto 1529/2012 era similar<sup>29</sup>, quizás más concreta que la definición actual y la de dicho contrato.

Pero sin duda esta opción legislativa debe ir acompañada de algunas modificaciones en el régimen jurídico del nuevo contrato para adaptarlo a las particularidades de la formación universitaria, como serán la edad o la duración del contrato. Y ello avanzamos que puede plantear dificultades pues, como ya apuntó la doctrina, de forma generalizada no se podía remitir la regulación del contrato para la formación dual universitaria al contrato para la formación y el aprendizaje<sup>30</sup>.

Lo primero que debemos destacar sobre las personas que pueden suscribir este contrato, es que se ha introducido una diferencia esencial en uno de sus elementos cruciales. No en cuanto al uso de la técnica de delimitación “por exclusión”, es decir, que pueden suscribir el contrato aquellos que no pueden concertar el otro modelo previsto<sup>31</sup>, sino en relación a la delimitación de la edad que debe tener el trabajador. Así, en el contrato para la formación y el aprendizaje el acceso estaba limitado a menores de 25 años<sup>32</sup>, salvo personas con discapacidad o situación de exclusión social contratados por empresas de inserción. De forma distinta, esta nueva modalidad no establece ningún condicionante salvo para aquellos que lo suscriban en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, insertos en el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, en cuyo caso se limita a personas de hasta 30 años<sup>33</sup>. La nueva Disposición adicional novena, introducida en el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Empleo, también hace mención a la posible contratación bajo esta modalidad a mayores

---

<sup>28</sup> En este sentido, MORENO GENÉ, Josep, “El contrato para la formación dual universitaria: una primera aproximación a la espera de su imprescindible desarrollo reglamentario”, *e-Revista Internacional de la Protección Social*, nº1, 2021, p. 200.

<sup>29</sup> Artículo 2, con alusión a una iniciativa “mixta” de empleo y formación.

<sup>30</sup> *Ibidem*. p. 219. Afirmaba, con razón, ASQUERINO LAMPARERO, María José, “La formación dual universitaria: impresiones iniciales”, *Temas Laborales*, nº 156, 2021, p. 193, que no es la formación profesional dual una subespecie de un contrato previo.

<sup>31</sup> Artículo 11.2 a).

<sup>32</sup> Tras la derogación de su posible incremento por el Real Decreto Ley 28/2018.

<sup>33</sup> Artículo 11.2 b), seguirá siendo aplicable el criterio judicial que exige el límite sólo al concertar el contrato, sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-león de 4 de septiembre de 2001 (Rec. nº 1589/2001).

de 30 años que participen en programas públicos de empleo y formación previstos en dicha norma.

Tan crucial diferencia puede tener mucho que ver con la integración en sus objetivos de la enseñanza universitaria, de mayor duración y de previsible finalización a mayor edad, argumento que no es válido para la ampliación del límite de 25 a 30 años en las titulaciones referidas. Pero más relación aparenta tener con intentar incrementar la incidencia del contrato que con la finalidad de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo. Sin duda la opción es discutible, de hecho ya venía generando bastante crítica doctrinal la transitoria ampliación del límite de edad de 25 a 30 años<sup>34</sup>, y en ello habrá tenido peso específico el acuerdo alcanzado con las organizaciones empresariales para aprobar la reforma implementada vía Real Decreto-Ley 32/2021<sup>35</sup>. Hay que destacar que ni siquiera aparece la opción de que, vía negociación colectiva, puedan establecerse límites en la edad máxima del trabajador contratado. El contrato, así, se aleja de los jóvenes y se acerca a la población con escasa formación, ampliando las posibilidades de suscripción para las empresas.

Lo que no se ha precisado es si se podrá incluir formación no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, en los términos del artículo 16.6 Real Decreto 1529/2012. El artículo 11 tampoco lo puntualizaba antes, por lo que es posible se mantenga en iguales términos<sup>36</sup>. Y sigue siendo duda si los títulos propios universitarios están incluidos en el ámbito de aplicación de estos contratos<sup>37</sup>. Eso sí, el mantenimiento de la falta de referencia explícita a personas que quieren obtener el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria, indica que se mantiene su expulsión del ámbito del contrato, habiéndose desaprovechado una posible buena oportunidad para ampliar sus fronteras, no sólo en la mayor titulación que da acceso, sino también en la menor<sup>38</sup>.

---

<sup>34</sup>GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, María José, “Aspectos novedosos del contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas”, *ob cit.*, p. 126.

<sup>35</sup> Ya apunta este interés MORENO GENÉ, Josep, “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”, *ob cit.*, p. 45.

<sup>36</sup> Aun cuando la doctrina ya puso de manifiesto la vaguedad del precepto y su previsible inaplicación, vid. GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, María José, “Aspectos novedosos del contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas”, *ob cit.*, p. 137.

<sup>37</sup> ASQUERINO LAMPARERO, María José, “La formación dual universitaria: impresiones iniciales”, *ob cit.*, p. 197, expresa sus dudas en este sentido.

<sup>38</sup> Ha sido objeto de crítica por diversos autores esta situación, pues no permite cualificarse precisamente a quien más lo necesita. GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, María José, “Aspectos novedosos del contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas”, *ob cit.*, p. 133 y SUÁREZ CORUJO, Borja, “La (pen)última modificación del contrato para la formación y el aprendizaje”, en *Reforma Laboral 2012:*

Por lo tanto, se incrementan las posibilidades para la concertación de estos contratos por parte de las empresas con la ampliación o eliminación de los límites de edad, en la misma línea seguida en reformas anteriores<sup>39</sup>, con la clara finalidad de incentivarlo no claramente a favor de los jóvenes y poder dar cobertura a la enseñanza universitaria.

También en conexión con las personas que pueden suscribir estos contratos se vuelve a incidir en un tema de siempre controvertido, cual es el posible encadenamiento de contratos de esta naturaleza en un mismo trabajador, denominado por algunos autores “contratos formativos de múltiples aprendizajes”<sup>40</sup>. Eso sí, tratado con un enfoque distinto, más oscuro o más difuso, puede parecer que limitador del alcance que antes esta posibilidad tenía.

Atendiendo a la normativa anterior, claramente el artículo 11.2 c) Estatuto de los Trabajadores determinaba las opciones que tenía un trabajador, una vez finalizada la vigencia del contrato, de poder suscribir otro igual (posible si tenía por objeto obtener otra cualificación diferente). En la actual norma, la referencia ya no se hace en tan clara alusión a la extinción del contrato, sino que en el artículo 11.2 a), al determinar las titulaciones habilitantes, incluye la siguiente precisión: “*se podrán celebrar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo*”.

En una breve disección de lo que puede significar este precepto, parece que: por una parte, cabe que se celebre más de un contrato formativo en virtud de distintas titulaciones o niveles formativos; por otra parte, puede darse esa posibilidad si es en otro “sector productivo”. Y esa es la gran diferencia. De hecho, con ello parece eliminarse la posibilidad del encadenamiento de contratos en una misma empresa, dado que ésta siempre pertenecerá al mismo “sector productivo”. Es más, tampoco podría producirse en otras empresas, del mismo sector. Eso sí, en cualquier caso el encadenamiento, criticado por algún sector doctrinal, se sigue manteniendo<sup>41</sup>, dando esa impresión de “fracaso” que apunta la doctrina al reflejar las nulas posibilidades de

---

*análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, Valladolid, Lex Nova, 2012, p. 87.

<sup>39</sup> Vid. Enumeración en AA.VV. *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, *ob cit.* p. 118.

<sup>40</sup> MORENO GENÉ, Josep, “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”, *ob cit.*, p. 76.

<sup>41</sup> SOLÍS PRIETO, Carmen, “El contrato para la formación y el aprendizaje: ¿medio de contención del desempleo juvenil o vía de precariedad?”, *ob cit.*, p. 104 y QUESADA SEGURA, Rosa, “Derechos de formación profesional y contratos formativos”, *Temas Laborales*, nº 115, 2012, p. 181.

inserción en la contratación ordinaria que manifiesta el anterior contrato formativo<sup>42</sup>. Pero que se haya limitado su alcance pone de manifiesto una mayor preocupación por el aspecto formativo del contrato.

Y otra cuestión que parece haber sufrido una significativa modificación es la introducida en el artículo 11. 2 h), referida al número de contratos que se pueden suscribir en base a la obtención de una misma titulación, entendiendo mientras la misma está en proceso de ser cursada. En tal caso se indica que sólo se puede celebrar un contrato por cada ciclo formativo, pero que es posible que se hagan contratos con varias empresas si éstos responden a distintas actividades vinculadas al ciclo, plan o programa formativo, y si con todos los contratos no se excede el límite de duración total previsto (máximo dos años). No estaba prevista esta posibilidad, como tal, en el contrato para la formación y el aprendizaje, que limitaba de forma absoluta la posibilidad que concertar dicho contrato con más de una empresa en base a la obtención de una misma titulación, aun cuando no se agotase la duración máxima del contrato<sup>43</sup>, en el artículo 11.2 c). Pero tiene su lógica si no se excede la temporalidad y se justifica en función del contenido de la formación que esté completando, afirmando algún autor que ello incluso puede dar cabida a las PYMES en la formación profesional<sup>44</sup>. Lo que está claro es que hay titulaciones de más larga duración, como pueden ser las universitarias a nivel de grado, que no pueden cursarse, en su totalidad, haciendo uso de estos contratos, dado que el límite máximo es siempre el de dos años.

Como última matización, al igual que estaba previsto anteriormente no pueden suscribir el contrato las personas que previamente hayan ocupado el puesto de trabajo o desempeñado su actividad en la misma empresa bajo otra modalidad contractual (cualquiera), por tiempo superior a seis meses, “ex” artículo 11.2 j). Pero las limitaciones son ahora mayores en dos sentidos: por un lado, no sólo no puede haber ocupado el mismo puesto, sino que tampoco pueden haber desempeñado la misma actividad, aun cuando el puesto de trabajo fuese diferente; por otro, el límite temporal baja de 12 meses a 6. Se quiere de esta manera limitar las posibilidades de uso fraudulento de esta contratación, ligándola más a la necesidad formativa real y limitando su uso a quién ya tiene experiencia profesional, con más intensidad que se hacía antes. Pero, eso sí, se sigue permitiendo que la actividad se haya desempeñado en otra empresa diferente, quizás se hubiese tenido que aprovechar la reforma para

---

<sup>42</sup> MORENO GENÉ, Josep, “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”, *ob cit.*, p. 77.

<sup>43</sup> En este sentido, APILLUELO MARTÍN, Margarita, *El contrato para la formación y el aprendizaje: la cualificación profesional como clave*, Albacete, Bomarzo, 2014, p. 130.

<sup>44</sup> LÓPEZ GANDÍA, Juan, “Los contratos formativos tras la reforma laboral de 2021”, *Net 21*, n° 8, 2022, p. 3.

introducir esta otra limitación, habida cuenta de que implica, en igual medida, que el trabajador se ha cualificado profesionalmente<sup>45</sup>.

En resumen, apreciamos una mayor vinculación con la finalidad formativa de esta modalidad de contrato formativo (más alejado de personas con experiencia profesional, admitiendo la formación en empresas diversas y limitando el posible encadenamiento de contratos), pero también un mayor alejamiento de la inserción laboral del sector de la población al que inicialmente se dirige, cual es el de las personas de menor edad.

#### 4.2. Condiciones de la prestación de servicios

Son diversos los condicionantes que delimitan el modo en que se va a desenvolver la prestación de servicios que puede desarrollar el trabajador, complicada de delimitar al tener que dejar espacio al aspecto formativo y al tener que coincidir con las necesidades formativas de la titulación a la cual quiere acceder, que ahora comprende un espectro mucho más amplio y diverso. Fundamentalmente son los siguientes:

**Duración:** en el artículo 11.2 g) se prevé una duración del contrato mínima de tres meses y máxima de dos años, debiendo estar prevista en el programa formativo y pudiendo ejecutarse de forma no continuada. Si el título, acreditación o diploma no ha sido obtenido y no se ha agotado dicha duración, cabe prórroga sin superar el tiempo máximo de dos años. Pero, siendo el convenio colectivo el instrumento previsto en el extinto contrato para la formación y el aprendizaje para modalizar esta duración, en función de las necesidades de la empresa<sup>46</sup>, inexplicablemente ahora la negociación colectiva parece no tener cabida a efectos de acortar este arco temporal. Sí está previsto para la otra modalidad de contrato, pero no para ésta. A pesar de ello, consideramos que no hay impedimento para que esta matización se pueda introducir en los convenios colectivos, sin que exista limitación sobre el ámbito de aplicación que deba tener<sup>47</sup>.

Otro aspecto sin duda destacable de la reforma en referencia a la duración del contrato es que ésta se puede desplegar al amparo de un solo contrato “de forma no

---

<sup>45</sup> En este sentido, MORENO GENÉ, Josep, “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”, *ob cit.*, p. 51.

<sup>46</sup> Artículo 11.2 b).

<sup>47</sup> Como indica FERNÁNDEZ DÍAZ, Paz, *Los contratos de trabajo formativos en prácticas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, p. 178, en relación al contrato en prácticas, quizás el convenio de empresa puede estar muy justificado para regular esta materia.

continuada”<sup>48</sup>. Lógicamente ello tendrá que estar previsto en el plan individual del trabajador, pero habrá que esperar a ver cómo se desarrolla esta fórmula de alternancia contractual, se supone que para facilitar periodos de mayor dedicación al estudio al trabajador. Podría ser, así, una fórmula para adaptar la aplicación de estos contratos a los estudios superiores de grado y máster.

Esta cuestión, probablemente vinculada a los objetivos de reducción de la temporalidad en el mercado de trabajo (el contrato para la formación y el aprendizaje tenía una duración máxima superior, de tres años y una mínima mucho más alta, de doce meses)<sup>49</sup>, nos parece que produce importantes desajustes desde la óptica del tiempo necesario para obtener determinadas titulaciones, sobre todo las universitarias. Un tiempo de tres meses se vislumbra bastante irreal, salvo que el trabajador ya los esté cursando al suscribir el contrato. Pero lo más llamativo es la desconexión entre la duración prevista para los estudios universitarios (mínimo, 4 años) y la duración máxima del contrato, pues ya se exigía para el contrato para la formación dual universitaria que su desarrollo reglamentario ajustase su duración a la prevista para estos estudios<sup>50</sup>. Este aspecto es previsible que deba flexibilizarse y, desde luego, el margen a la negociación colectiva es escaso.

a) Retribución: el contrato para la formación y el aprendizaje tenía previsto como límites en la retribución del trabajador la cuantía del salario mínimo interprofesional en proporción a tiempo trabajado y, a partir de ahí, lo que estuviese previsto en el convenio colectivo. Esta nueva modalidad mantiene en el artículo 11.2 m) estas limitaciones, pero introduce un elemento de control para los casos en los que no exista previsión convencional. De cara a intentar mantener unos niveles retributivos más elevados, mezcla esta fórmula con la implementada para los extintos contratos en prácticas. Así, en tal caso no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año, ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la retribución fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, límites coincidentes con los antes previstos para el contrato en prácticas. Sin duda este último criterio resulta bastante beneficioso, puesto que mejora, en gran medida, las posibilidades de retribución de los trabajadores con estos contratos.

---

<sup>48</sup> Sobre ello llama la atención ARIAS DOMÍNGUEZ, Angel, “La versión 2021 de la reforma laboral (2): los (¿nuevos?) contratos formativos”. Blog laboral de Angel Arias Domínguez (&136. Aariasdominguez.blogspot.com).

<sup>49</sup> Antiguo artículo 11.2 b).

<sup>50</sup> Por todos, TODOLÍ SIGNES, Adrián, “La formación dual en Holanda. ¿Hacia un contrato para la formación y el aprendizaje en las Universidades?”, *Trabajo y Derecho*, nº 36, 2017, p. 60.

Pero al respecto nos surgen dos interrogantes. Por una parte, si estos límites también son aplicables a la negociación colectiva, pues la norma indica que funcionan “*en defecto de previsión*” y ello parece indicar que los negociadores sólo tienen el suelo mínimo del salario mínimo interprofesional. Esto lo convierte en una manera de incentivar la negociación para poder bajar estos límites. Por otra parte, si, dado que este contrato subsume dos modalidades antes existentes con niveles formativos a alcanzar por el trabajador muy desiguales, tampoco queda claro si es posible negociar distintos niveles de retribución en función del título formativo que se esté cursando (obviamente, pensando que para los trabajadores en formación universitaria o superior se podrían negociar niveles retributivos más altos). Teniendo en cuenta que la delimitación establecida en defecto de acuerdo es muy cercana a la antes prevista para los contratos en prácticas, quizás esto puede sugerir que sea esa la intención del legislador.

En definitiva, en manos de los negociadores queda si mantener el nivel precario retributivo, pues se puede negociar conservando el importe del salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo. Curiosamente si no hay tal negociación, directamente los trabajadores quedarán en mejor situación. Aquí también puede haber pesado el criterio de las organizaciones empresariales que, sin duda, han negociado la reforma con un suelo bajo en lo que a costes salariales de refiere. Y nada se especifica sobre el ámbito del convenio que puede negociar este aspecto, por lo que debe incluir al convenio de empresa.

- b) Los aspectos formativos: la norma contempla el componente formativo de este contrato, tanto desde la perspectiva del trabajo que se puede desarrollar en la empresa, como desde la articulación de su compatibilidad con los estudios cursados, en el artículo 11.2 epígrafes c), de) e) y f). Como ya apuntamos en epígrafes anteriores, el problema que aquí nos encontramos es que necesariamente la regulación actual necesita ser compaginada con la prevista en el Real Decreto 1529/2012, a falta de desarrollo reglamentario. Por ello, iremos indicando aspectos que, presumiblemente, o podrán ser aplicados directamente de esa norma no derogada o serán el punto de partida del nuevo desarrollo reglamentario.

Ambas vertientes de la formación están articuladas en el Real Decreto 1529/2012 en base a tres factores, tanto en los contratos para la formación y el aprendizaje como en el de formación profesional dual, no totalmente coincidentes con el nuevo artículo 11: verificación previa con los Servicios Públicos de Empleo de la existencia de actividad formativa; concertación de acuerdos entre la empresa y el centro de formación; tutorización del trabajador. Actualmente, los pilares de los aspectos formativos del contrato se apoyan igualmente en tres elementos: el programa de

formación común (no citado como tal en la norma no derogada), el plan de formación individual (que constituye el aspecto novedoso) y la designación de un tutor (parece en términos similares a lo previsto en la norma no derogada). Veamos las posibles vías de convergencia entre los dos modelos previstos y actualmente vigentes.

El primer elemento a tener en cuenta en el artículo 11 lo constituye el establecimiento de un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos entre las empresas y las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades. Este primer paso es el que permite desenvolver todos los aspectos del contrato, y si éste quiere resultar operativo para sus fines deberá implementarse con el mayor número de entidades formativas y empresas posible. En tanto no se suscriban, el contrato no podrá desplegar sus efectos y, por ello, previsiblemente hay que tener en cuenta la regulación prevista en el Real Decreto 1529/2012 para los acuerdos entre las empresas y los centros formativos.

Con carácter previo debemos destacar que habrá que cumplir lo previsto en el Real Decreto 1529/2012, artículo 16.4, sobre la necesidad de que las empresas, previamente a la formalización del contrato, verifiquen si existe actividad formativa relacionada con el trabajo efectivo a realizar. Entendemos que este paso está, de alguna forma, inserto en el establecimiento de los nuevos programas de formación, que sólo pueden hacerse si se comprueba tal circunstancia. Así mismo la concertación de estos programas formativos deberá estar también supervisada por el Servicio Público de Empleo competente, como se prevé para los antiguos acuerdos en el Real Decreto 1529/2012<sup>51</sup>.

Puesto que el nuevo artículo 11 ahora no precisa el contenido explícito de estos programas, hay que destacar que lo establecido en el artículo 21 Real Decreto 1529/2012 como contenido de los anteriores acuerdos para la actividad formativa, actualmente encaja con las previsiones establecidas para el plan de formación individual. Quizás este programa ya pueda apuntar la modalidad de formación que, en general, el centro concreto elige, o si da opción a más de una, según las previstas en el artículo 17 Real Decreto 1529/2012. También puede resultar de aplicación el contenido de su artículo 31, en relación a la formación profesional dual (programa de formación, número de alumnos participantes, régimen de becas, jornada y horario, condiciones que deben cumplir empresa, alumnos profesores y tutores y seguros necesarios para alumnado y profesorado).

---

<sup>51</sup> Artículo 16.7.

La segunda fase se desarrolla a partir del complemento de dicho programa con los planes formativos individuales que deben cumplimentarse para cada trabajador, donde las entidades formativas (centros de formación profesional, entidades formativas acreditadas o centros universitarios) y las empresas tendrán que especificar el contenido de la formación, el calendario, las actividades y los requisitos en la designación de un tutor. Y, aun cuando no se mencione de forma expresa, la duración del contrato.

Este plan debe respetar la exigencia que, lógicamente, vuelve a introducir el Estatuto de los Trabajadores, en cuanto se obliga a que la actividad desempeñada en la empresa esté relacionada con la actividad formativa compatible, por lo que la alusión a las actividades determinadas por el plan está directamente conectada con esta obligación. Pero hay un matiz que ahora se incluye, para reforzar la vertiente formativa del contrato (otra vez más), por cuanto debe estar “directamente” relacionada, es decir, ahora no es válida una actividad en la empresa que tenga una relación no directa, sino tangencial, con la formación en curso.

Dicho plan formativo no nos parece que se vaya a delimitar en función del puesto de trabajo que se ocupe (lo que implicaría hacer uno estándar para los puestos ocupados por este tipo de contratos), sino en relación a las particularidades de cada trabajador que firme el contrato. Por ello, por ejemplo, en caso de trabajadores con discapacidad será este plan el que contemple las concretas actividades compatibles con su situación. También será este plan el que distribuya los días y horas de trabajo y de formación teórica, aunque, como afirma la doctrina<sup>52</sup>, la interrelación entre la actividad formativa y la laboral debería ser la metodología idónea para conseguir el mayor aprendizaje del trabajador contratado.

En definitiva, como afirmábamos anteriormente, el contenido del plan lo va a marcar el artículo 21 Real Decreto 1529/2012. Y, para ello, hay un aspecto que el nuevo artículo 11 no personaliza para el trabajador afectado, la modalidad de impartición de la formación tal y como se prevé en su artículo 17, esto es, presencial, tele formación o mixta<sup>53</sup>.

Por último, la designación del tutor del trabajador sí que guarda similitudes con las previsiones de los artículos 20 y 30.5 Real Decreto 1529/2012, pero ciertamente la

---

<sup>52</sup> MORENO GENÉ, Josep, “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”, *ob cit.*, p. 55.

<sup>53</sup> Exigiendo los Tribunales más control para la formación a distancia, sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 29 de octubre de 2008 (Rec. nº 991/2008).

reforma introducida le da ahora el relevante papel que precisaba, integrándolo en el Estatuto de los Trabajadores<sup>54</sup>. Así, igualmente se nombrará, tanto en la empresa como en el centro o entidad formativa, con la función de dar seguimiento al plan formativo individual del trabajador, es decir, entendemos que debe velar porque dicho plan se cumpla, tanto en la empresa como en la entidad o centro formativo. Ambos tutores, además, deben estar coordinados, siendo el tutor del centro formativo quien debe garantizar que ello sucede.

Respecto a quién puede ejercer esta función, ahora “*deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas*”, cuando en el Real Decreto 1529/2012 se exigía “*cualificación o experiencia profesional adecuada*”. El interrogante que se nos plantea es si, ante este cambio, lo querido ahora por el legislador es que el tutor precise experiencia, no tanto profesional, sino en labores de tutoría, es decir, el haber realizado antes la función de tutelaje respecto a otro tipo de sujetos como los alumnos en prácticas. O si debe haber personas expresamente designadas en las empresas para ser tutores, en general<sup>55</sup>. Lo que sí debe ser extrapolable es la previsión, respecto al funcionamiento de las empresas de trabajo temporal, de que la empresa usuaria designe tutor coordinado con la empresa de trabajo temporal (artículo 20.1), y las funciones concretas que se la asignan (responsable del seguimiento, coordinación entre la actividad laboral y formativa, elaboración de un informe al fin de su actividad, artículo 20.2).

En todo este proceso hay otras dos cuestiones que deben ser tenidas en cuenta y que recibían una clara regulación en el Real Decreto 1529/2012. En primer lugar, el artículo 11.2 f) reitera que son parte sustancial del contrato la obtención de formación teórica y práctica, aludiendo a quien garantiza una u otra. En relación a la formación teórica se alude a la formación impartida por el centro “*o la propia empresa*”, cuando así se establezca. Nada se especifica sobre los centros concretos que pueden impartir la formación, habrá que estar a las referencias del artículo 18 Real Decreto 1529/2012 sobre los recogidos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la Formación Profesional, y los centros del sistema educativo (también aludidos, en relación a la formación profesional dual, por el artículo 29).

---

<sup>54</sup> Como exigía MORENO GENÉ, Josep, “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”, *ob cit.*, p. 69.

<sup>55</sup> CABEZA PEREIRO, Jaime, “Sobre los contratos formativos a la vista de la reforma de 2010”, *ob cit.*, p. 14, apunta cuestiones tratadas en la negociación colectiva, como la obligación de todos los trabajadores a realizar la función de tutorización, o el hecho de que deba ostentar igual o superior categoría profesional.

Con ello se mantiene la ya establecida posibilidad en el Real Decreto 1520/2012 de que la formación teórica la pueda recibir el trabajador en la propia empresa, opción razonable pero con unas connotaciones organizativas que hacen difícil su puesta en práctica<sup>56</sup>, y que debería atenerse a las previsiones de su artículo 18.4: lo hará cuando disponga de instalaciones adecuadas y personal con formación, debiendo haber sido autorizada para ello<sup>57</sup>. Pero, en tal caso, habrá que determinar si sólo hay un tutor (entendemos que sí) y si es el plan individual el que puntualizará este aspecto o podrán suscribirse programas de formación común en los que ya esté contemplada esta cuestión. Ambas opciones parecen ser posibles, de tal forma que cuando el artículo 11.2 i) determina la jornada y se refiere a las actividades formativas “*en el centro de formación*”, habrá que entender que incluye a centros formativos o empresas, si funcionan como tal. Se deberá garantizar, en cualquier caso, la correcta vigilancia del cumplimiento de los contenidos formativos, el mayor riesgo que esta opción plantea<sup>58</sup>.

En relación a esta cuestión, el artículo 11 no concreta nada sobre las posibles modalidades de desarrollo de la formación profesional dual, contempladas en el artículo 3 Real Decreto 1529/2012. A tenor de la amplitud con que vemos se enuncia el artículo 11.2 f), no parece que tenga sentido suprimir la distinción que en dicho precepto se integra pues todas tienen cabida: formación exclusiva en el centro formativo, formación con participación de la empresa, formación en empresa autorizada, formación compartida entre el centro de formación y la empresa y formación exclusiva de la empresa. Todo ello se podrá precisar en el programa de formación o, si se aplica de forma personalizada a un trabajador, en su plan individual.

Sobre la formación práctica, se alude a la práctica dispensada “*por la empresa y el centro*”. De tal redacción se deduce que las entidades formativas también pueden asumir compromisos en cuanto a la actividad práctica a desarrollar, lo cual no nos parece que tenga mucho sentido.

En cualquier caso, habrá que esperar al desarrollo reglamentario de este significativo aspecto del contrato al que se remite el citado precepto, en todo lo que atañe al

---

<sup>56</sup> MORENO GENÉ, Josep, “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”, *ob cit.*, p. 58,

<sup>57</sup> CABEZA PEREIRO, Jaime, “Sobre los contratos formativos a la vista de la reforma de 2010”, *ob. cit.*, p. 10, apunta alguna matización que sobre esta cuestión se ha hecho en convenios colectivos de ámbito estatal, expresándose su preferencia por una u otra.

<sup>58</sup> GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, María José, “Aspectos novedosos del contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas”, *ob cit.*, p. 136.

sistema de impartición, las características de la formación y la financiación de la misma. Tal desarrollo incidirá en el contenido que puedan tener los programas y planes ya aludidos, por lo que se antoja imprescindible y esperemos que produzca a la mayor brevedad.

En segundo lugar, hay un aspecto relevante para los trabajadores, antes claramente precisado, cual es el de la acreditación de la cualificación o competencia profesional que adquiere el trabajador, que queda extrañamente omitido en el actual contenido del artículo 11 Estatuto de los Trabajadores, siendo absolutamente imprescindible para permitir el acceso al trabajador de otros empleos<sup>59</sup>. Parece que el legislador da por sentada la vigencia de las actuales previsiones del Real Decreto 1529/2012, artículos 16.5 y 23, en cuanto a que se expedirá la correspondiente acreditación, incluyendo el procedimiento previsto en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral, y a que, si la formación se dirige a la obtención de módulos de formación profesionales, los trabajadores estarán total o parcialmente exentos de realizar el módulo profesional de formación cuando tengan su formación debidamente acreditada<sup>60</sup>.

- c) Periodo de prueba: según el artículo 11.2 D) en estos contratos ahora no puede establecerse periodo de prueba, lo cual antes no se prohibía ni en el artículo 11 ni en el 14, es más, se admitía de forma implícita en la remisión al artículo 11.1 f) en caso de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato<sup>61</sup>. En nuestra opinión esta prohibición es un acierto del legislador y tiene toda la lógica dada la finalidad del contrato, en gran medida, formativa, sin que sea necesario que la empresa tenga que “probar” las capacidades del trabajador, pues ya se presume que sus habilidades se irán incrementando a medida que avance su formación. Volvemos a apreciar en ello la tendencia a vincular el contrato con su capacidad formativa.
- d) Jornada<sup>62</sup>: con la reforma introducida, según el artículo 11.2 epígrafes h) y k) el tiempo máximo de trabajo efectivo que puede asignarse al trabajador, en relación al previsto en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, los máximos legales, se ve reducido el primer año, pues del anterior 75% previsto en el contrato para la

---

<sup>59</sup> MORENO GENÉ, Josep, “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”, *ob cit.*, p. 59.

<sup>60</sup> Remitimos para un análisis de este aspecto a APILLUELO MARTÍN, Margarita, *El contrato para la formación y el aprendizaje: la cualificación profesional como clave*, *ob cit.*, p. 78 y ss.

<sup>61</sup> Recordemos “no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa”.

<sup>62</sup> Artículo 11.2 h) y k).

formación y el aprendizaje se pasa a un máximo del 65%, manteniéndose el límite del 85% para el segundo año. Se incrementa, así, el tiempo que el trabajador puede dedicar a su formación teórica lo cual puede redundar en la disminución de la cuantía de la retribución percibida el primer año. Pero, como ya hemos indicado, también es cierto que esa bajada del tiempo de trabajo efectivo se ve compensada con el posible incremento de las retribuciones previsto en la reforma.

Esta opción del legislador por ampliar la capacidad formativa, en su vertiente teórica, de estos contratos, también puede responder a la ampliación de su ámbito personal hacia los estudiantes de formación universitaria que, lógicamente, necesitan de más tiempo de estudio para poder obtener la titulación. Además, está en consonancia con lo previsto en el Real Decreto 1529/2012, artículo 30.2, que impone un mínimo de 33% de horas de formación en el contrato para la formación profesional dual, porcentaje ampliable según las características del módulo profesional y de la empresa participante.

La segunda importante novedad introducida por la reforma es que, modificando el contenido del artículo 12.2 Estatuto de los Trabajadores, se suprime la imposibilidad de concertar estos contratos a tiempo parcial, pues ya no se incluye ninguna excepción<sup>63</sup>. Es más, se contempla el régimen de cotización en la nueva Disposición adicional cuadragésima tercera, diferenciando entre el contrato a tiempo completo y a tiempo parcial. Ciertamente no parece existir ningún impedimento jurídico para que estos contratos puedan suscribirse a tiempo parcial, entendiendo tal parcialidad aplicada al tiempo de trabajo efectivo que se concierte en el plan individual del trabajador<sup>64</sup>. Lo que no encontramos prevista es la posibilidad de alargar la duración del contrato en proporción a la jornada reducida, si es un contrato a tiempo parcial.

Por último, se mantiene en los mismos términos la imposibilidad para realizar horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor, el trabajo nocturno o el trabajo a turnos. Pero se puntualiza ahora que, de forma excepcional, en estos periodos se pueden realizar actividades laborales cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad. Ello va a permitir no expulsar del

---

<sup>63</sup> Antes “*El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación y el aprendizaje*”, ahora sólo “*El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación*”.

<sup>64</sup> Aun cuando algún autor encontraba coherente la prohibición, vid. GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, María José, “Aspectos novedosos del contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas”, *ob cit.*, p. 146.

ámbito de aplicación de este contrato a determinados sectores o puestos de trabajo que no pueden eludir la jornada nocturna.

Aun cuando el precepto enuncia los “periodos” en plural, inicialmente parece tener sentido únicamente en relación a la general prohibición del trabajo nocturno. No nos queda claro si también hace referencia a una posible excepción en relación al trabajo a turnos, aspecto más ajustable dado que, en el plan formativo individual, se podrá determinar la jornada del trabajador y ésta podría limitarse sólo a mañana o tarde, habida cuenta de los topes máximos de actividad que se pueden alcanzar. Pero esa referencia en plural nos da la impresión de que va a permitir introducir excepciones en ambos casos.

No se ha incluido la precisión del Real Decreto 1529/2012, artículo 8.3, sobre el cómputo de los desplazamientos al centro de formación como tiempo de trabajo efectivo, que entendemos se incluirá en el futuro desarrollo reglamentario. Ni tampoco hay puntualizaciones sobre la extinción del contrato, como así hace su artículo 13 que, igualmente, no encontramos razones para que no se aplique en los mismos términos, remitiendo al artículo 49 Estatuto de los Trabajadores.

- e) Acción protectora: en relación al alcance de la acción protectora del contrato, el extinto contrato para la formación y el aprendizaje incluía todas las contingencias y prestaciones, incluida la cobertura del FOGASA<sup>65</sup>. Conforme a lo previsto en la nueva Disposición adicional cuadragésimo-tercera que se introduce en la Ley General de Seguridad Social, referida a la cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia, se mantiene el mismo ámbito protector pues la cotización abarca todas las contingencias, según lo indicado en su apartado 1. Asimismo, mantiene, en su apartado 3, el mismo nivel de bonificaciones antes aplicables al contrato para la formación y el aprendizaje.

Lo que determina dicha Disposición es el sistema de cotización, en base a dos criterios diferentes según si la base de cotización, calculada conforme a las normas comunes del Sistema de Seguridad Social, alcanza o no la cuantía de la base mínima. Si no la alcanza, se mantiene el sistema anterior<sup>66</sup> y el empresario ingresa la cuota única establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, pero a efectos de prestaciones se entenderá que se ha cotizado por la base mínima mensual. Si la

---

<sup>65</sup> Antiguo artículo 11.2 h).

<sup>66</sup> Vid. Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 y Orden PCM 121/2022 de 24 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional para el ejercicio 2021.

supera, se suma la cuota única y la que resulte de aplicar los tipos de cotización generales al importe que exceda de la base mínima, es decir, se combina el sistema de cuota única con el general previsto para el resto de contratos y que varía en función de la cuantía del salario. A efectos de prestaciones, se tendrá en cuenta, en tal caso, la base que resulte superior a la mínima.

Se incrementa, eso sí, la cotización de empresarios y trabajadores, puesto que la cotización incluye la formación profesional, de la cual estaba exenta tras el Real Decreto Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

Para concluir sobre las nuevas condiciones de la prestación de servicios en este contrato, observamos que hay varios aspectos en los que se han introducido ajustes necesarios, cuestiones que necesitan un rápido desarrollo reglamentario y materias con cierto desajuste al refundir los objetivos de dos contratos diferentes. Pero, por encima de todo, lo que puede afirmarse es que la reforma efectuada no son meros retoques sobre el contrato para la formación y el aprendizaje, es un auténtico cambio de modelo en gran medida enfocado hacia el incremento de la capacidad formativa del contrato para el trabajador.

## **5. Puntos clave en la reforma del contrato en prácticas: la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios**

Esta modalidad o vertiente del contrato formativo queda regulada en el artículo 11.3 Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta que su apartado 4 alude a aspectos comunes para todos ellos que abordaremos en otro epígrafe específico con posterioridad. Hacemos, a continuación, referencia a los aspectos esenciales introducidos en ese apartado 3.

### *5.1. Personas que pueden suscribir el contrato*

En la regulación de esta nueva versión del antiguo contrato en prácticas nos encontramos con una ambivalente opción legislativa entre ampliar o reducir su ámbito de aplicación. Si atendemos al contenido del epígrafe a), la mención de las titulaciones que deben poseer los trabajadores para poder suscribir el contrato resulta más amplia, nos parece que más precisa, que en la anterior redacción del artículo 11.1 Estatuto de los Trabajadores. De hecho, incluyendo la misma extensión a quienes sean poseedores de titulaciones universitarias, o de grado medio o superior, o de certificado del sistema de formación profesional de acuerdo con la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, también se incorporan los títulos de

especialista, máster profesional y quienes tengan títulos equivalentes de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral. Con ello el precepto tiene mayor cercanía con el contenido de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, que incluye en el listado de enseñanzas del sistema educativo a las enseñanzas artísticas y deportivas de grado superior y las integra como enseñanza superior<sup>67</sup>. Pero, en general, lo que pretende es abarcar la práctica de todo tipo de enseñanzas que tengan oficialmente reconocidas la capacidad para habilitar al ejercicio de una profesión, cuestión sobre la que ya existen abundantes resoluciones judiciales pronunciándose en el mismo sentido<sup>68</sup>.

En un sentido diferente, los epígrafes b) y d) del artículo 11.3 introducen criterios de limitación bastante significativos, que reducen las opciones empresariales de suscribir estos contratos con más fuerza que en el contrato para la obtención de práctica profesional. Probablemente porque, como ya se ha indicado, la gran consigna de la reforma es reducir la temporalidad de los contratos, en general. Así, en primer lugar, en el epígrafe b) se reduce el tiempo de cercanía entre la obtención del título y la suscripción del contrato, que queda en tres años, con carácter general, y cinco años para las personas con discapacidad. Ello, sin duda, acerca el objeto del contrato todavía más hacia la población joven a costa de reducir su ámbito de aplicación a un sector de la población o, lo que es lo mismo, disminuye su naturaleza como instrumento de inserción laboral<sup>69</sup> y su objetivo formativo queda menos desnaturalizado<sup>70</sup>. De esta forma, la supuesta transición hacia el empleo estable se pretende que suceda antes y se vuelve a incrementar la vertiente formativa del contrato.

En segundo lugar, el citado epígrafe b) introduce una regla antes no prevista: el contrato no podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que a estos efectos computen los periodos de prácticas o formación que formen parte del currículo exigido para la obtención del título o certificación, en clara referencia a las prácticas curriculares o extracurriculares. Entra aquí en juego un tema espinoso, todavía pendiente de desarrollo según lo previsto en la Disposición adicional segunda de la norma comentada, cual es la posible regularización del Estatuto del

---

<sup>67</sup> Artículo 3.5.

<sup>68</sup> Por todas, sentencia del Tribunal Supremo de 28 de abril de 1995 (Rec. nº 2166/1994) sobre las autorizaciones para ser vigilante de seguridad, o la denegación por ausencia de reconocimiento oficial del título marcada en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de 6 de mayo de 1996 (Rec. nº 1612/1993).

<sup>69</sup> En sentido similar, MORENO MÁRQUEZ, Ana, “Los contratos formativos”, *Temas Laborales*, nº 107, 2010, p. 130.

<sup>70</sup> VALLE MUÑOZ, Francisco Andrés, “El contrato en prácticas incentivado como mecanismo de inserción laboral de los jóvenes titulados”, en *Crisis de empleo, integración y vulnerabilidad social, ob cit.*, p. 335.

Becario. En tal Disposición ya se prevé su futuro objetivo: “*tendrá por objeto la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las practicas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales*”. Pues bien, su segunda vertiente no entendemos que sea impeditiva de un posible contrato para la obtención de práctica posterior. Pero la primera sí que va a plantear problemas interpretativos, aun cuando inicialmente parece que la condición de becario, en ese sentido, va a impedir la suscripción del contrato si ha durado más de tres meses. Sin extendernos en esta compleja cuestión, como indicamos todavía por desarrollar, nos hacemos eco de las recientes opiniones doctrinales que cuestionan si estas becas no van a ser perfectos sustitutivos de estos contratos, atractivas desde el punto de vista de su menor coste para la empresa<sup>71</sup>. Y es que claramente la eficacia de la reforma de estos contratos va totalmente de la mano del marco jurídico en que estas becas se vayan a poder implementar.

En relación a la experiencia profesional previa, la norma lo que hace ahora es acomodarse a la corriente judicial menos flexible en el sentido de considerar que, cuando el trabajador ya había ejercido las funciones en la empresa, el espíritu del contrato se vulnera<sup>72</sup>.

Por lo tanto, y para evitar el encadenamiento de contratos temporales con más intensidad y acomodar la norma al criterio menos flexible de los Tribunales, se prohíbe que el trabajador haya estado previamente contratado bajo otra modalidad contractual en la misma empresa por más de tres meses, pero teniendo en cuenta que la contratación tiene que haberse producido en la “misma” actividad. Es decir, si el contrato hubiese estado vinculado a otro puesto de trabajo con distintas funciones, esta limitación no funcionaría.

La referencia a las “actividades formativas”, que no sean prácticas, podría referirse a la expulsión de los becarios que se hayan formado en los mismos puestos de trabajo para el que se pretende contratar. Si entendemos el sentido de la limitación para los que han realizado actividades profesionales, menos lógica la encontramos en este caso, pues este contrato es un buen vehículo para continuar la integración del trabajador en el mercado laboral cuando aún no ha suscrito un contrato de trabajo. La duda está en si este precepto admite la concatenación, en un mismo trabajador, de un contrato formativo para la formación en alternancia y para la obtención de práctica, si aquel duró más de

---

<sup>71</sup> PÉREZ DEL PRADO, Daniel, “La reforma laboral 2021 y el nuevo contrato formativo: ¿la propuesta definitiva?”, *Labos*, nº 3, 2022, p. 11.

<sup>72</sup> En este sentido, por todas, sentencia del Tribunal Supremo de 15 de septiembre de 1992 (Rec. nº 521/1992). En sentido más flexible, sentencia del Tribunal Supremo de 29 de octubre de 1996 (Rec. nº 1317/1996).

tres meses. Y podría ser que sí porque no se ha prohibido, expresamente, esta posibilidad, aun cuando resulta extraño considerar que forme parte del currículum exigido para obtener un título salvo que éste se configure, expresamente, como de obligatoria formación dual.

Por último, el epígrafe d) reproduce la misma limitación antes establecida para el contrato en prácticas, en relación a que no es posible que una misma titulación habilite para ser contratado con esta modalidad en la misma o distinta empresa superando su duración máxima, ni es posible que en la misma empresa se vuelva a suscribir este contrato para el mismo puesto de trabajo<sup>73</sup>, superando la duración máxima de dos años, aun cuando sea en virtud de distinta titulación. Al igual que antes, por distinta titulación se consideran los títulos de grado, máster y doctorado, salvo que ya hubiesen sido obtenidos en el primer contrato.

## 5.2. Condiciones de la prestación de servicios

Las principales reglas que ahora determinan las condiciones en que debe desarrollarse la prestación de servicios del trabajador, son las siguientes:

- a) Duración del contrato: en la misma línea que lo sucedido en el contrato de formación en alternancia y, en general, acorde con el espíritu de la reforma implementada por el Real Decreto-Ley 32/2021, la duración de este contrato se acorta respecto a la prevista para el contrato en prácticas y pasa de una duración máxima de dos años a 1, manteniendo la duración mínima en seis meses, en virtud de lo que dispone el artículo 11.3 c). Al igual que antes, se sigue dejando a la negociación colectiva estatal, autonómica o sectorial la puntualización de su duración dentro de estos límites (se sigue excluyendo al convenio de empresa<sup>74</sup>), según las características del sector y las prácticas a realizar. Obviamente, habiéndose producido tal reducción de la duración máxima, los márgenes de negociación ahora son muy escasos.

En relación a la formación en alternancia, habida cuenta de los problemas que ya manifestamos para la obtención de determinados títulos en corto plazo, los problemas del recorte en la duración del contrato nos parecen de mayor calado. En este caso, el temor que nos puede suscitar es el de si, verdaderamente, con esto se va a conseguir insertar antes a los jóvenes en el mercado de trabajo y, además, de forma indefinida. Francamente nos parece que alargar algo más la duración del contrato puede ayudar a afianzar la posición del trabajador en el mercado de trabajo, no tiene

---

<sup>73</sup> Sobre los problemas para identificar el concepto “puesto de trabajo”, vid. MORENO MÁRQUEZ, Ana, “Los contratos formativos”, *ob cit.*, p. 131.

<sup>74</sup> Como ya afirmó el Tribunal Supremo en sentencia de 12 de noviembre de 2013 (Rec. n.º 62/2013).

porque asumir la negativa connotación que sí tiene la temporalidad cuando no va ligada a una finalidad formativa, sino a circunstancias empresariales. En un futuro se comprobará si esta opción legislativa va a tener, en realidad, efectos beneficiosos para un colectivo muy perjudicado en lo que al desempleo se refiere.

- b) **Retribución:** en este aspecto el artículo 11.3 i) sigue remitiendo a lo previsto en la negociación colectiva, pero imponiendo un llamativo descenso en los topes mínimos salariales. Así, a tenor de su contenido, en ningún caso la retribución podrá ser inferior a la mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Y ya hemos analizado que en dicho contrato los niveles salariales pueden ser inferiores al que estaba determinado para el extinto contrato en prácticas, o sea, el 60% del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo puesto o equivalente. Es más, como indica este precepto, su suelo más bajo está en el salario mínimo interprofesional, tope absoluto que antes estaba previsto para el contrato en prácticas, pero siempre en relación a la aplicación de los porcentajes del extinto artículo 11.1 e) Estatuto de los Trabajadores<sup>75</sup>. A mayor abundamiento, en el contrato en prácticas no se especificaba la reducción del salario en proporción al tiempo efectivo de trabajo, pero entendemos que aquí no es aplicable tal previsión al no existir su reducción.

De esta forma, la situación de los trabajadores, antes contratados en prácticas y ahora con un contrato para la obtención de la práctica profesional, que no varía en nada en los objetivos sustanciales de ese contrato y que se dirige al mismo sector de la población, queda en situación más precaria en lo que a su salario se refiere. De hecho ahora puede no existir ninguna diferencia, en materia salarial, entre los dos modelos de contratos formativos, cuando en uno los trabajadores no han finalizado sus estudios y en otro el trabajador se supone ya está más cualificado para el desarrollo de una actividad profesional. Y es hay que advertir que, al haberse reducido la duración de estos contratos a un año, ya no tendrán opción a percibir el antes previsto 75% del salario al que tienen derecho los trabajadores que desempeñan puestos similares, pues era aplicable en el segundo año de contrato. Esta opción del legislador de permitir mejorar la situación de los contratados a nivel de formación en alternancia, y permitir empeorar la de los contratados para obtener práctica profesional, nos parece que resta mucho a una inserción laboral no precarizada de la población joven, y hubiese sido deseable mantener, como mínimo, los niveles salariales del contrato en prácticas.

Pero ciertamente está en consonancia tal novedad con el objetivo real que consideramos pretende cumplir el legislador, y que vislumbramos también en otras

---

<sup>75</sup> Artículo 2.1 Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11.

cuestiones como los aspectos formativos o la modificación introducida en la jornada. Así, esta modalidad de contrato nos parece quiere apartarse de la identificación entre trabajador con contrato formativo y trabajador plenamente integrado en el mercado de trabajo, sirviendo más como tránsito entre las prácticas no profesionales y el contrato ordinario.

- c) Aspectos formativos: en este aspecto se encuentra, sin duda, la mayor innovación que introduce el legislador respecto al contrato en prácticas, de forma más intensa que en relación al contrato para la formación en alternancia. Y en él podemos observar, de forma clara, el alejamiento de la consideración de los trabajadores que suscriben estos contratos como si fuesen un trabajador ordinario más en una empresa, y su acercamiento a su mayor identificación como sujeto que sigue aprendiendo y en tránsito hacia su plena integración en el mercado laboral. Porque el legislador podía haber tomado la opción de dejar los aspectos formativos sólo para el contrato de formación en alternancia y, sin embargo, ha incluido a esta otra modalidad dentro de las mismas necesidades de seguimiento y tutorización del trabajador.

Estos aspectos formativos están esencialmente diseñados en los apartados f), g) y j) del artículo 11.3, incorporándose una diferencia entre la formación práctica, con el mantenimiento del derecho del trabajador a la certificación del contenido de la práctica realizada previsto en el epígrafe g)<sup>76</sup>, y una confusa referencia a formación vinculada a la posible realización de acciones formativas específicas, no se sabe si teóricas.

Haciendo alusión, en primer lugar, a la formación práctica, comienza el artículo 11.3 f) reafirmando que el puesto de trabajo que ocupe el trabajador debe permitirle obtener la práctica profesional adecuada a su nivel de estudios o formación, interpretable como que la contratación tiene que estar directamente vinculada con el ejercicio de las competencias a las que habilita la titulación que aporta el trabajador, como antes se exigía en el artículo 11.1 a). Lo que sucede ahora es que, a diferencia de la situación anterior, se introducen dos elementos para controlar que dicha vinculación se va a producir: la obligatoria elaboración del plan formativo individual por parte de la empresa, y la igualmente obligatoria designación de un tutor/a. Lo único no previsto, en relación a la regulación implementada para el contrato de formación en alternancia, es la necesaria articulación de programas de formación común.

En primer lugar, el artículo 11.3 f) dota como contenido del plan formativo individual la especificación del contenido de la práctica profesional. Como

---

<sup>76</sup> También previsto en el artículo 4 Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, de desarrollo del artículo 11.

afirmábamos antes, este plan conectará la práctica que va a recibir el trabajador con su titulación, pero consideramos que no debe quedar ahí su función. Para tener sentido, en este plan debería contemplarse en qué va a consistir la actividad del trabajador en la empresa y de qué forma ello implica el desarrollo de una verdadera práctica profesional. Este plan, además, debería ser cuidadoso con el deslinde de las prácticas que pueda recibir un alumno de una titulación, curriculares o extracurriculares.

En segundo lugar, no se especifica, como sí se hace en el contrato de formación en alternancia, que el plan formativo individual deba precisar la designación del tutor, pero entendemos así debe ser puesto que el mismo precepto obliga a su asignación imponiendo, de nuevo, los requisitos de que cuente con formación y experiencia adecuada para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento de sus objetivos. No precisa exactamente el precepto que el plan deba incluir objetivos específicos a cumplir, pero parece que así debe ser.

Pero lo que resulta obvio es que, a través de estos instrumentos, el legislador ha querido incrementar notablemente la capacidad formativa de estos contratos, realizando un claro deslinde respecto de los contratos ordinarios y remarcando su función como instrumentos de inserción de la población con nivel de estudios suficiente pero no equiparables en sus tareas a los trabajadores con experiencia profesional. Este deslinde tan claro ciertamente antes no se producía, existiendo una aparente distinción entre contratos más baratos (los de prácticas) y más caros (los ordinarios) a la hora de contratar, pero dirigidos a un mismo tipo de trabajador y sin tener en consideración la necesidad del trabajador recién inserto en el mercado de trabajo de “practicar” sus habilidades y competencias. El problema está en que, como explicamos anteriormente, el atractivo del contrato para la empresa va a ubicarse en la posible reducción de su aspecto retributivo.

Por último, en lo que se refiere a esa posible incorporación de otro tipo de formación, el epígrafe j) remite a desarrollo reglamentario el siguiente aspecto: *“el alcance de la formación correspondiente al contrato...particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de micro acreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria”*.

El precepto en sí no identifica el tipo de formación a la que se refiere, si de corte teórico o práctico, aun cuando parece que será de tipo teórico al especificar la posibilidad de micro acreditaciones o, cuanto menos, que también incorporará ese componente. En cualquier caso, esta cuestión constituye un elemento muy

desconocido en el ámbito de este contrato, concebido, como el propio nombre indica, para la obtención de formación práctica y que basa su construcción en el hecho de que ya tiene cualificación suficiente el trabajador. Quizás se refiere a aspectos muy puntuales y complementarios a la formación ya adquirida como los mencionados, pero, sin duda, habrá que estar a su desarrollo normativo para saber si el plan formativo individual debe contemplarlas y la medida en que se integran en la jornada del trabajador que, como veremos, tiene prohibido hacer horas extras.

- d) Periodo de prueba: según el artículo 11.3 e) se mantiene la posibilidad de establecer un periodo de prueba que no puede exceder de un mes, sin diferencias entre trabajadores según su nivel de cualificación<sup>77</sup>, pero dejando a salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

Teniendo en cuenta la reducción que se ha producido en la duración máxima del contrato, parece lógico que la duración del periodo de prueba también quede más limitada, eliminándose la opción de que pueda alcanzar los dos meses. En cualquier caso, en los convenios colectivos esa duración se puede ampliar, puesto que prima lo previsto en ellos frente a la duración máxima recogida en el texto legal, máxime teniendo en cuenta que el artículo 14.1 Estatuto de los Trabajadores establece el límite de un mes cuanto el contrato temporal (referido a los causales, bien es cierto) no tenga una duración superior a seis meses.

- e) Jornada: en relación a esta cuestión no existen en su cómputo particularidades importantes, manteniéndose la posibilidad (ahora con más motivo) de que pueda celebrarse el contrato a tiempo completo y a tiempo parcial.

Como novedad, antes no prevista, los trabajadores con estos contratos sólo podrán realizar horas extraordinarias por fuerza mayor (artículo 11.3 h). Con ello la regulación de este contrato también se acerca más, como ha sucedido respecto al salario, a la establecida para el contrato de formación en alternancia. Pero si en éste la prohibición se justifica por su compatibilidad con la formación, en el modelo analizado la lógica de la prohibición es más difícil de encontrar. Probablemente la intensificación de su aspecto formativo haya llevado a considerar que la realización de horas extras puede suponer un abuso respecto de estos trabajadores, que básicamente tienen que aprender a desenvolverse profesionalmente. Pero esta imposibilidad también va a incidir, aún más, en la menor retribución del trabajador. En definitiva, este es un aspecto que, al igual que los formativos, acerca más la

---

<sup>77</sup> El anterior artículo 11.1 d) diferenciaba entre el límite de un mes para los que tuviesen título de grado medio o certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, y dos meses para trabajadores con título de grado superior o certificado de profesionalidad nivel 3.

situación de estos trabajadores a los que desarrollan prácticas en las empresas que a los que desarrollan una actividad profesional como tal.

## 6. Los aspectos comunes en la regulación de ambas vertientes del contrato

El nuevo artículo 11, en sus apartados 4, 5, 6 y 7, así como el artículo 15.7 Estatuto de los Trabajadores, contemplan varias cuestiones que van a ser aplicables a las dos nuevas modalidades de contratos formativos, y que vienen a completar el régimen jurídico de los aspectos antes analizados como condiciones de la prestación de servicios del trabajador. Tales criterios comunes se refieren a las materias que procedemos a delimitar:

- a) Alcance de la acción protectora: como ya se vio en relación a la nueva Disposición adicional cuadragésimo-tercera que se introduce en la Ley General de Seguridad Social, referida a la acción protectora de los contratos para la formación en alternancia, y se reitera en el artículo 11.4 a), la cobertura de los trabajadores que suscriban estos contratos es total, abarcando todas las posibles contingencias y prestaciones. Ello también va a implicar que se cotice por todas ellas, incluida la formación profesional como ya indicamos.
- b) Duración del contrato: sobre este aspecto hay cuatro cuestiones que se repiten respecto a la anterior regulación. Por una parte, el artículo 11.4 b) reitera que las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpen el cómputo de la duración del contrato<sup>78</sup>.

Por otra parte, el artículo 11.4 h) mantiene el criterio que se sigue en toda la contratación respecto a que los contratos temporales celebrados en fraude de ley se presumen concertados como contratos ordinarios por tiempo indefinido<sup>79</sup>, extendiéndose a aquellos casos en los que se incumplan sus obligaciones formativas (que también puede considerarse un fraude de ley, como ya había sido apuntado por la jurisprudencia del Tribunal Supremo<sup>80</sup>). Ello quiere decir que el incumplimiento de los planes formativos individuales conllevará la presunción de que el contrato es indefinido, como refuerzo de la conexión que debe existir entre estos contratos y su

---

<sup>78</sup> En idénticos términos antiguos artículo 11.1 b) y .2 b).

<sup>79</sup> Artículo 15.3 Estatuto de los Trabajadores.

<sup>80</sup> Sentencia de 31 de mayo de 2007 (Rec. nº 401/2006). Obligación contemplada antes de la reforma el Real Decreto 10/20211, en el artículo 11.2 k). Sobre la distinción entre incumplimiento total de las obligaciones formativas y no esencial, vid HERRÁIZ MARTÍN, Sol, “El contrato para la formación, nueva legislación y jurisprudencia”, *Aranzadi Social*, nº 5, 2006.

finalidad formativa. De hecho, la obligación del trabajador de recibir la formación implementada en su plan individual y de aprovecharla, conforme vienen exigiendo los Tribunales<sup>81</sup>, debe entenderse implícitamente prevista.

En tercer lugar, el artículo 11.4 g) vuelve a indicar que el tiempo que dure el contrato formativo será computado a efectos de antigüedad en la empresa<sup>82</sup>, pero ahora con efectos generalizados para todas sus modalidades, no sólo para el contrato para la obtención de práctica profesional.

Por últimos, en idénticos términos el artículo 11.6 establece que a través de la negociación colectiva se pueden establecer compromisos de conversión de estos contratos formativos en contratos indefinidos<sup>83</sup>.

En relación a las personas con discapacidad o los colectivos en situación de exclusión social “ex” artículo 2 Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción según el artículo 11.4 d), pueden celebrar los contratos formativos sin que se apliquen los límites analizados en cuanto a su duración máxima, sin que se establezca ninguna diferencia entre las dos nuevas modalidades de contrato. Pero ello no significa que se puedan concertar sin precisar su duración temporal. En el último inciso del precepto se remite a desarrollo reglamentario el establecimiento de límites para adecuarlos a los estudios, el plan o el programa formativo y al grado de discapacidad y características de las personas.

Tal regulación es bastante novedosa, y más amplia que las previsiones del Real Decreto 1529/2012, pues en sus disposiciones adicionales segunda y sexta el tope máximo está en cuatro años<sup>84</sup>. A tenor de su contenido, la duración podría ser incluso superior a esos cuatro años si así se prevé en el reglamento de desarrollo. Y esta es la misma limitación que se contempla en relación a la concertación de los contratos formativos en los Centros Especiales de Empleo, en el Real Decreto 1368/1985, de

---

<sup>81</sup> Por todas, sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 19 de marzo de 2007 (Rec. nº 5899/2006).

<sup>82</sup> Antigua 11.1 f).

<sup>83</sup> Antigua artículo 11.4.

<sup>84</sup> La sexta en el reciente Real Decreto 368/2021, de 25 mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite, en los mismos términos que la segunda: “*La duración máxima del contrato podrá ampliarse, previo informe favorable del Servicio Público de Empleo competente, que a estos efectos podrá recabar informe de los equipos técnicos de valoración y orientación de la discapacidad competentes, cuando, debido al tipo y grado de discapacidad y demás circunstancias individuales y profesionales del trabajador, así como las características del proceso formativo a realizar, el trabajador no hubiese alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo, sin que, en ningún caso, pueda exceder de cuatro años*”.

17 de julio: “La duración máxima del contrato podrá ampliarse previo informe favorable del equipo multiprofesional cuando, debido al grado de minusvalía y demás circunstancias personales y profesionales del trabajador, éste no hubiese alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo, sin que, en ningún caso, pueda exceder de cuatro años”<sup>85</sup>.

Esta remisión queda en un plano algo confuso, pues ciertamente cada plan, cada programa formativo y las características de cada trabajador van a ser distintas. Por lo tanto, el instrumento que determinará la duración del contrato es lo que deberá especificar el futuro reglamento, que no podrá abarcar todas las titulaciones y situaciones personales. En el caso de la formación en alternancia, teniendo en cuenta que los programas formativos se van a adaptar a las particularidades de cada titulación, en ellos se podría precisar este tema. Pero el plan formativo individual que se hace con posterioridad, dentro de los márgenes establecidos en el programa, podría también adaptar la duración a la concreta situación del trabajador. En el caso del contrato para la obtención de práctica adecuada, únicamente el plan formativo individual podrá realizar la adaptación, se entiende que en el reglamento de desarrollo se abrirá un arco temporal al cual se ajuste dicho plan. Por lo tanto, nos queda claro que estos contratos van a tener duración limitada en el tiempo, pero habrá que determinar cuál será el cauce normativo para precisar estos nuevos límites, y si sobrepasará la hasta ahora posible ampliación a 4 años. Hay que tener en cuenta acerca de estos límites que estos contratos actualmente tienen una duración menor.

- c) Forma del contrato: al igual que los extintos contratos formativos<sup>86</sup>, los nuevos deben formalizarse por escrito “ex” artículo 11.4 c). Pero ahora, en consonancia con la intensificación de su aspecto formativo, al texto escrito le debe acompañar el plan formativo individual en el que, se dice, deben especificarse “*el contenido de las prácticas o de la formación y las actividades de tutoría*”, así como los acuerdos y convenios de los que provenga el programa de formación común, en el caso del contrato para la formación en alternancia.

Por lo tanto, aunque ya se deducía de sus funciones y del contenido que tiene atribuido, con ello queda claro que el plan individual debe constar en un formulario específico, habrá que estar a la espera de su previsible desarrollo reglamentario. Pero este precepto sirve para aportar algo más sobre el contenido que dicho plan debe tener, pues si ya estaba claro en cuanto al contenido de las prácticas o la formación, nada se indica en los preceptos correspondientes sobre la necesaria

---

<sup>85</sup> Artículo 7.2 a).

<sup>86</sup> Artículo 8.2 Estatuto de los Trabajadores.

puntualización de las actividades de tutoría. Parece, así, que no basta con la mera mención del nombre del tutor/a, sino que también hay que especificar dichas tutorías en qué condiciones se van a desarrollar, lo cual resulta, por otra parte, bastante lógico. Por ejemplo, será necesario precisar si hay días específicos previstos, u horas concretas, o si son continuadas o puntuales y, en su caso, su periodicidad, así como el lugar en que se realizarán. También si se implementarán sólo a demanda del trabajador.

- d) **Ámbito de aplicación personal y material, y particularidades para personas con discapacidad:** también en relación al alcance subjetivo y material de estos contratos se repiten diversas matizaciones antes previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

En primer lugar, el artículo 11.6 vuelve a remitir a la negociación colectiva los criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos, antes contemplada en relación al contrato para la formación dual universitaria en el artículo 11.4 y que ahora se generaliza para todos los modelos de contratos formativos. Ciertamente en el año 2020, según los datos del Instituto Nacional de Empleo, la diferencia entre hombres y mujeres en la concertación y de este tipo de contrato no es tan apreciable como en otros modelos, caso del tiempo parcial<sup>87</sup>.

En segundo lugar, el artículo 11.4 e) vuelve a remitir a la negociación colectiva estatal, autonómica o, en su defecto sectorial, la determinación de los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo, en los términos previstos antes para el contrato en prácticas<sup>88</sup> y que ahora, de forma acertada se generaliza, pues resulta igualmente conveniente para los dos modelos de contrato. Es decir, el convenio colectivo sigue siendo un instrumento válido para delimitar el ámbito de aplicación material de este contrato, en principio no restringido por la norma para ningún sector de actividad o categoría profesional específica<sup>89</sup>.

---

<sup>87</sup> Según los datos del año 2020, de un total de 155.100 contratos formativos, 84.000 se suscribieron con hombres y 71.200 con mujeres. Atendiendo a los resultados del informe “Jóvenes y mercado de trabajo 2020”, publicado por el Ministerio de Trabajo y Economía social, en relación al contrato para la formación y el aprendizaje se indica la práctica igualdad de género en el uso de esta modalidad, con el 47.2% de los contratos suscritos con mujeres en su primer cuatrimestre (p.17).

<sup>88</sup> Antiguo artículo 11.1 a).

<sup>89</sup> Por citar algún ejemplo, el Convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios del campo, para actividades de reposición y servicios de marketing operacional (Resolución de 31 de mayo de 2021), en su artículo 17 limita los contratos en prácticas para los Grupos Profesionales II y III, y en su artículo 18 limita el contrato para la formación al Grupo I y, dentro de él, excluye diversas actividades.

Pero, junto a esa posible limitación a través de la negociación colectiva, se introduce otra posible vía futuro desarrollo reglamentario del precepto “ex” artículo 11.4 i), el cual, previa consulta con las administraciones competentes puede incidir en el número de contratos por tamaño del centro o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla. De esta forma el legislador indica que se van a introducir limitaciones en el número de contratos formativos según el tamaño de la empresa o en función de sus niveles de contratación temporal. Otro elemento más que, sin duda, viene a incidir en la lucha contra la temporalidad o el abuso excesivo de ella en las empresas, y que también puede estar conectado con una mayor atención a los trabajadores tutorizados<sup>90</sup> o, incluso, con el número de tutores disponibles.

Como aspecto novedoso, vinculado a otra novedad que introduce el Real Decreto-Ley 32/2021, el artículo 11.4 f) precisa que las empresas que estén aplicando alguna de las medidas de flexibilidad interna previstas en los artículos 47 y 47 bis podrán concertar contratos formativos si los contratados no sustituyen tareas o funciones habitualmente realizadas por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de la jornada. No se impide, por lo tanto, el recurso a contratos formativos para empresas que ejecuten dichas medidas, siempre que no se utilicen a modo de interinidad. Y ello tiene su lógica pues, en virtud de tales preceptos, la suspensión del contrato es por una causa justificada (técnica, organizativa, económica o de producción, o necesidades de recualificación y procesos de transición profesional).

Por último, las personas con discapacidad o los colectivos en situación de exclusión social “ex” artículo 2 Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, según el artículo 11.4 d) pueden celebrar los contratos formativos sin límites en cuanto a la edad establecida, en los mismos términos antes previstos en el contrato para la formación y el aprendizaje<sup>91</sup>, factor que sólo es ahora aplicable al contrato para la formación en alternancia. Asimismo, dado que la Disposición adicional vigésima Estatuto de los Trabajadores se mantiene en sus mismos términos, se sigue aplicando la bonificación del 50% de la cuota por contingencias comunes para los contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad y todas las peculiaridades previstas en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo. Por lo tanto, sigue siendo aplicable el límite máximo de 2/3 de tiempo aplicable a la formación teórica y la ausencia de límite cuando se concierte con

---

<sup>90</sup> MORENO GENÉ, Josep, “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”, *ob cit.*, p. 52.

<sup>91</sup> Antiguo artículo 11.2 a).

personas con personas con minusvalía psíquica cuyo grado no le permita realizarla<sup>92</sup>.

Lo que no se hace es una remisión expresa a todas las particularidades previstas en el Real Decreto 1529/2012, disposición adicional segunda, aplicables a los contratos para la formación y el aprendizaje concertado con personas con discapacidad. Lo mismo sucede con sus previsiones respecto a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo, citadas en su disposición adicional primera. Nuevamente el legislador parece dar por sentado su aplicación.

- e) Periodo de prueba: el artículo 11.4 g) insiste en la regla ya aplicada antes a los contratos en prácticas<sup>93</sup> en cuanto a que, si al término del contrato el trabajador continúa en la empresa, no se puede concertar un nuevo periodo de prueba.
- f) Aspectos formativos: el artículo 11.4 i) remite a desarrollo reglamentario, previa consulta con la administración competente, la determinación de las personas en formación por tutor o tutora, por lo que parece que tal desarrollo va a especificar qué personas serán y cuál será su nivel formativo o vía de formación, sobre todo si este aspecto se modifica respecto al Real Decreto 1592/2012.
- g) Derechos de información del empresario: puesto que estos contratos tienen duración máxima prevista, que no afecta sólo a una empresa al ser posible trabajar en varias de ellas en base a una misma titulación, pero sin agotar la duración máxima del contrato, el artículo 11.7 prevé, en términos muy similares a los ya establecidos en el artículo 15 Real Decreto 1592/2012, que las empresas que vayan a suscribir el contrato podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato. Probablemente esta posibilidad que se ofrece a las empresas, más que ser una opción debería ser una obligación y así evitar situaciones de fraude de ley.
- h) Derechos de información de la representación legal de los trabajadores: según el artículo 11.5 la empresa debe poner en su conocimiento los programas formativos y los planes de formación individual, así como los requisitos y condiciones de su

---

<sup>92</sup> Artículo 7.2 c).

<sup>93</sup> Artículo 11.1 f).

tutorización. Otra manera más de incidir en la vertiente formativa del contrato y su necesario control.

## 7. Breves conclusiones

A modo de breves conclusiones, destacamos que, efectivamente, la reforma introducida en el artículo 11 Estatuto de los Trabajadores implica un cambio de modelo o de “concepto” en relación a su verdadera naturaleza y finalidad. Así, en numerosos aspectos se aprecia su alejamiento del mero contrato para la inserción laboral a bajo coste y su mayor conexión con una finalidad formativa y de incremento de las cualificaciones del trabajador, que se asemeja más ahora a un aprendiz o a una persona en formación. Eso sí, con menos enfoque hacia la empleabilidad de los jóvenes en función de su edad.

A la espera de que se resuelvan los aspectos normativos que complican su actual regulación, implementándose su necesario desarrollo reglamentario en sustitución de los ahora extrañamente vigentes, la refundición en un mismo contrato de los antiguos contratos para la formación y el aprendizaje y la formación profesional dual ha producido desajustes que este desarrollo debe corregir.

Por otra parte, el general objetivo de disminuir la temporalidad de los contratos también es aquí apreciable, con una considerable disminución de su posible duración. El gran reto será dilucidar si esta opción realmente será operativa, es decir, si ayudará a la inserción laboral de los jóvenes en menor tiempo y con contratos de más calidad, sobre todo habida cuenta de las disfunciones que ha provocado en relación a la formación universitaria, y a su gran incidencia en el contrato para la obtención de práctica profesional.

En relación a este último, su alejamiento del contrato en prácticas es ostensible, situándose como vía de tránsito entre las prácticas que implementan los centros de formación o las becas y la plena integración en el mundo del trabajo, alejando más al trabajador que lo suscribe del ordinario y acercándolo más al que realiza prácticas. Que eso se haga a costa de la precarización de sus condiciones salariales, y de una intensificación de la vertiente formativa del contrato, veremos los resultados que arroja en un futuro. Pues si no tiene capacidad para conseguir después la inserción laboral del colectivo al que se dirige, su eficacia quedará en tela de juicio. Se avecina, además, un nuevo problema en el deslinde de las fronteras entre los becarios y los trabajadores contratados en formación si el previsto posible desarrollo del Estatuto del Becario sigue su curso, pues ya se adelanta su aplicación de forma solapada con el contrato para la

obtención de práctica profesional en la Disposición adicional segunda del Real Decreto-Ley 32/2021.

## 8. Bibliografía

AA.VV. *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores* (2º edición), Valladolid, Lex Nova, 2012

APILLUELO MARTÍN, Margarita, *El contrato para la formación y el aprendizaje: la cualificación profesional como clave*, Albacete, Bomarzo, 2014

ARIAS DOMÍNGUEZ, Angel, “La versión 2021 de la reforma laboral (2): los (¿nuevos?) contratos formativos”, *Blog laboral de Angel Arias Domínguez* (&136. Aariasdominguez.blogspot.com).

ASQUERINO LAMPARERO, María José, “La formación dual universitaria: impresiones iniciales”, *Temas Laborales*, nº 156, 2021, p. 187-216.

CABEZA PEREIRO, Jaime, “Sobre los contratos formativos a la vista de la reforma de 2010”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 24, 2011, p. 1-20.

FERNÁNDEZ DÍAZ, Paz, *Los contratos de trabajo formativos en prácticas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014.

GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, María José, “Aspectos novedosos del contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas”, *Temas Laborales*, nº 119, 2013, p.119-156.

HERRÁIZ MARTÍN, Sol, “El contrato para la formación, nueva legislación y jurisprudencia”, *Aranzadi Social*, nº 5, 2006, p. 1181-1200.

LÓPEZ GANDÍA, Juan, “Los contratos formativos tras la reforma laboral de 2021”, *Net 21*, nº 8, 2022, p. 1-10.

MORENO GENÉ, Josep, “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*, nº 116, 2012, p. 35-88.

MORENO GENÉ, Josep, en *El contrato para la formación y el aprendizaje y otras figuras afines. El impulso de la cualificación profesional en régimen de alternancia*, Barcelona, Atelier, 2015.

MORENO GENÉ, Josep, “El contrato para la formación dual universitaria: una primera aproximación a la espera de su imprescindible desarrollo reglamentario”, *e-Revista Internacional de la Protección Social*, nº 1, 2021, p. 188-234.

MORENO MÁRQUEZ, Ana, “Los contratos formativos”, *Temas Laborales*, nº 107, 2010, p. 123-161.

MORÓN PRIETO, Ricardo. “La regulación comunitaria de la contratación temporal (comentario a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa a la aplicación del Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP, sobre el trabajo de duración determinada)”, *Temas Laborales*, nº 55, 2000, p. 131-170.

PÉREZ DEL PRADO, Daniel, “La reforma laboral 2021 y el nuevo contrato formativo: ¿la propuesta definitiva?”, *Labos*, nº 3, 2022, p. 1-12.

QUESADA SEGURA, Rosa, “Derechos de formación profesional y contratos formativos”, *Temas Laborales*, nº 115, 2012, p. 165-191.

ROJO TORRECILLAS, Eduardo, entrada de su blog “Estudio de la reforma laboral 2021 (III). Los renovados contratos formativos”, 4 de enero de 2022 (disponible en: [eduardorojotorrecilla.es](http://eduardorojotorrecilla.es)).

ROMERO BURILLO, Ana, “El contrato para la formación y el aprendizaje: entre la formación y la inserción laboral”, en *Crisis de empleo, integración y vulnerabilidad social*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2107, p. 293-324.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen y FERNÁNDEZ COLLADOS, María Belén, “Contratos formativos”, en *La reforma laboral de 2010*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2010.

SOLÍS PRIETO, Carmen, “El contrato para la formación y el aprendizaje: ¿medio de contención del desempleo juvenil o vía de precariedad?”, en Pilar Núñez-Contreras (dir) *La reforma laboral 2012. Su impacto en la economía y el empleo*, Madrid, Dykinson, 2013, p. 93-107.

SUÁREZ CORUJO, Borja, “La (pen)última modificación del contrato para la formación y el aprendizaje”, en *Reforma Laboral 2012: análisis práctico del RDL 3/2012, de*

*medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, Valladolid, Lex Nova, 2012, p. 77-94.

TODOLÍ SIGNES, Adrián, “La formación dual en Holanda. ¿Hacia un contrato para la formación y el aprendizaje en las Universidades?”, *Trabajo y Derecho*, nº 36, 2017, p. 47-60.

VALLE MUÑOZ, Francisco Andrés, “El contrato en prácticas incentivado como mecanismo de inserción laboral de los jóvenes titulados”, en *Crisis de empleo, integración y vulnerabilidad social*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2107, p. 325-360.