

## LA REFORMA LABORAL Y EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: EN ESPECIAL, EL CONTRATO FORMATIVO EN ALTERNANCIA

Francisca Bernal Santamaría <sup>1</sup>

Profesora Ayudante Doctora Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Cádiz

### *Abstract*

La reforma laboral apuesta por corregir la dualidad laboral, la precariedad y la temporalidad con ajustes sobre las modalidades contractuales<sup>1</sup>. Un elemento importante es la formación. En este trabajo se analiza el contrato formativo para las personas con discapacidad y otros aspectos relevantes de la reforma sobre este colectivo.

*The labor market reform is committed to amending labor duality, instability and temporality with adjustments to contractual modalities. An important element is training. This paper analyses the training contract for people with disabilities and other relevant aspects of the reform on this group.*

*Title: The training contract and other aspects of labor reform for people with disabilities*

Palabras clave: contrato en alternancia, discapacidad, formación, reforma laboral, empleo

*Keywords: training contracts, disability, training, labor market reform, employment*

IUSLabor 2/2022, ISSN 1699-2938, p. 17-54

DOI. 10.31009/IUSLabor.2022.i02.01

Fecha envío: 15.2.2022 | Fecha aceptación: 10.6.2022

---

<sup>1</sup> 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 (BOE nº 313 de 30 de diciembre de 2021).

### *Sumario*

1. El encuadre de la reforma laboral de diciembre de 2021
  - 1.1. La lucha contra temporalidad y la precariedad del mercado español
  - 1.2. El fomento del empleo de las personas con discapacidad: las políticas activas más actuales
2. El alcance de la reforma laboral: las particularidades y novedades del contrato formativo en alternancia
  - a) El objeto del contrato en alternancia: la vinculación del aspecto formativo
  - b) La regla de la edad en el contrato de alternancia: una excepción que se convierte en regla
  - c) Otros límites que ordena la reforma laboral en relación al contrato en alternancia
  - d) La importancia de la tutorización y del Plan formativo individual
  - e) Los costes laborales y de seguridad social
  - f) La formalización, fiscalización e incumplimiento del contrato en alternancia
  - g) El nuevo modelo de contrato formativo ¿está presente en la reforma?
3. Las líneas de acción en la reforma laboral para el colectivo de personas con discapacidad
  - 3.1. Las particularidades del contrato formativo en alternancia para las personas con discapacidad
  - 3.2. La pervivencia del contrato temporal de fomento del empleo para las personas con discapacidad: ¿un extraño en la filosofía de la reforma?
  - 3.3. El impulso de los centros especiales de empleo: convenio colectivo aplicable
4. Reflexiones finales
5. Bibliografía de referencia

## 1. El encuadre de la reforma laboral de diciembre de 2021

En un primer acercamiento al texto de la reforma laboral de diciembre de 2021 es conveniente destacar tres aspectos relevantes.

En primer lugar, conviene situar al lector con una breve introducción de la nueva contratación en alternancia. Entre los elementos a destacar se esbozan los siguientes:

Tal y como se planteará en el segundo epígrafe de este estudio, la reforma laboral anuncia un cambio de modelo estableciendo un contrato formativo con dos modalidades, que se apuntarán después. En esta sede de análisis nos ocupamos de estudiar la primera de ellas, esto es, el ahora denominado contrato en alternancia.

Pues bien, en un primer momento se debe hacer mención a la vigencia transitoria del 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, pues la reforma laboral de diciembre de 2021 no lo deroga de forma expresa. Esta norma se refiere a un contrato que en la actualidad ya no existe, pero que de alguna manera puede ser precisa en tanto no exista el correspondiente desarrollo reglamentario del actual artículo 11. Este hecho plantea una confusa situación al convivir una norma que, aunque siga siendo necesaria alude a un contrato inexistente y con distinta nomenclatura. La cuestión es que esta norma debe entenderse derogada de forma implícita al referirse a un contrato que se acoge actualmente bajo una nueva denominación y que mantiene un modelo normativo distinto. Por tanto, es imperioso un desarrollo reglamentario minucioso que implemente todos los aspectos de este nuevo contrato. La solución sería que entre tanto no se promulga el correspondiente desarrollo reglamentario pues el nuevo artículo 11 es compaginado con la regulación prevista en el Real Decreto 1529/2012<sup>2</sup>.

Otro elemento que ya se ha apuntado es el cambio de denominación de la nueva regulación del artículo 11. La reforma laboral de diciembre de 2021 apunta dos modalidades acogidas con una nueva nomenclatura, tal y como se describe en líneas posteriores. La nueva modalidad contractual deja atrás la formación y el aprendizaje (en tradición, el oficio) y amplía más su eje formativo en titulaciones superiores y la enseñanza universitaria, tratando de asentar las bases de la formación dual. Ahora bien, hay que esperar al desarrollo

---

<sup>2</sup> Sobre estos apuntes léase a GARRIDO PÉREZ, Eva, “El nuevo régimen jurídico de los contratos formativos tras el RDL 32/2021: la centralidad estructural y finalista de la formación”, *Temas Laborales*, n° 161, 2022, p. 105-106; CERVILLA GARZÓN, María José, “El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo”, *IUSLabor*, n° 1, 2022, p. 20 y ss.

reglamentario para resaltar si realmente ha habido un cambio de modelo sustancial o será una mera traslación de lo ya recogido en el Real Decreto 1529/2012. Y ello aun apreciando que las modificaciones operadas hasta la fecha revisten una gran entidad.

Después, hay que hacer mención al nuevo diseño del artículo 11 con una estructura más ordenada y coherente facilitando su lectura y comprensión y dotándolo de una mayor seguridad jurídica<sup>3</sup>. El 1º de los apartados lo dedica a subrayar los dos objetos de las dos modalidades de contrato formativo. La metodología empleada es regular cada una de las dos modalidades en apartados diferenciados (el 2º y el 3º), para luego de forma novedosa acoger un apartado específico para detenerse en las disposiciones que son comunes a ambas modalidades (el 4º). Los últimos apartados (del 5º al 7º) añaden otras disposiciones que también son comunes a ambas modalidades.

En cualquier caso, no se debe perder de vista que el contrato formativo se dibuja como un puente o una figura transicional para ajustar la demanda y la oferta de trabajo, en sí, para adaptar a formación o los perfiles profesionales a las demandas de las empresas. Estos sistemas de trabajo-formación permiten generar un importante rédito formativo a partir de la ejecución del trabajo. Es un elemento muy valioso en el mercado laboral, que ahora, pueden utilizarse para obtener cualquier nivel formativo, y cuya funcionalidad es estrictamente formativa. Con esta teoría se excluye que puedan “*instrumentalizarse para cometidos o usos impropios, y particularmente para fines de inserción profesional*”<sup>4</sup>. La excepción se contempla para el caso de las personas con discapacidad y personas en exclusión social, tal y como veremos a lo largo de este estudio. Por tanto, el objetivo no es solo como en el contrato de formación y aprendizaje “*conseguir la cualificación profesional de los trabajadores, como premisa a partir de la cual desencadenar el efecto resultante de la inserción laboral del joven desempleado que tras este contrato ya se encuentra profesionalmente cualificado*”<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> PÉREZ DEL PRADO, Daniel, “La reforma laboral 2021 y el nuevo contrato formativo ¿la propuesta definitiva?”, *Labos*, vol. 3, 2022.

<sup>4</sup> FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Óscar, “Seis tesis generales sobre la reforma de los contratos formativos”, *Labos*, Vol. 3, nº 1, p. 184. Se recomienda la lectura de la extensa obra del profesor teniendo en cuenta el prestigio con el que cuenta de forma especial en esta tipología contractual.

<sup>5</sup> Cfr. MORENO GENE, Josep, *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. 23. Es indispensable la lectura de otros trabajos del profesor, en especial, “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. Conviene también la lectura de 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*,

En segundo lugar, la reforma discurre en el itinerario del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (el Plan de Recuperación) del Gobierno de España<sup>6</sup>, y de forma más general enmarcada en Pilar Europeo de los Derechos Sociales (el Pilar Europeo)<sup>7</sup>. Tal es así que el Preámbulo se anota que la transformación del mercado de trabajo español responde a las exigencias comprometidas con la Unión Europea en el marco del Plan de Recuperación para conseguir un mercado de trabajo justo, sostenible y resiliente<sup>8</sup>. En paralelo, el Plan de Recuperación se diseña como una guía para iniciar el proceso de recuperación en el que se emprenda un conjunto de reformas estructurales acompañada de inversiones con el objetivo de recuperar el crecimiento, fomentar la creación de empresas y acelerar la generación de empleo. A su vez, el Plan de Recuperación se articula a través de una serie de “Políticas Palanca”. La Política Palanca nº 8 “Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo” se centra en reforzar el mercado laboral español para lograr el bienestar económico y social de los ciudadanos frente a las políticas de austeridad y de ajustes

---

Madrid, Dykinson, 2013.

<sup>6</sup> El 21 de julio de 2020 el Consejo Europeo acordó un *NextGenerationEU* autorizando a la Comisión Europea a destinar hasta 750.000 millones de deuda. Su importancia radica en ser un instrumento destinado a paliar las adversas consecuencias económicas y sociales desatadas por la pandemia y en ser una respuesta coordinada y solidaria ante la pandemia para invertir en un futuro común. A su vez, se compone de dos instrumentos: (-) el Mecanismo para la Recuperación y la Resiliencia siendo un fondo de apoyo e inversión para lograr una recuperación sostenible y resiliente; (-) El React-EU siendo instrumento de ayuda para la recuperación y la cohesión territorial europea. El primer instrumento tiene como pilar la transición ecológica y digital, el crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo con elementos basados en la cohesión económica, el empleo, la productividad, la competitividad, la investigación y la innovación para lograr un mercado interior y unas pymes fuertes. Para lograr esos fines cada Estado Miembro debe elaborar un Plan Nacional de Recuperación y Resiliencia. Por su parte, España ha trabajado en la definición del Plan y lo ha articulado en un conjunto de inversiones sujeto a reformas estructurales y legislativas. El horizonte sería abordar los retos económicos alineados con las agendas estratégicas de la Unión, la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas [https://www.miteco.gob.es/es/ministerio/recuperacion-transformacion-resiliencia/contenido/default.aspx\\_](https://www.miteco.gob.es/es/ministerio/recuperacion-transformacion-resiliencia/contenido/default.aspx_) (última consulta. 26.1.2022).

<sup>7</sup> El Pilar Europeo es la respuesta para lograr la recuperación socioeconómica y se erige como un estándar para fomentar la convergencia de las legislaciones europeas con el fin de mejorar las condiciones de vida y de trabajo. Sobre el Pilar Europeo léase entre otros, RAMOS QUINTANA, María Isabel “El pilar europeo de derechos sociales: la nueva dimensión social europea”, *Revista de derecho social*, nº 77, 2017; MONEREO PÉREZ, José Luis, “Pilar Europeo de Derechos sociales y sistemas de seguridad social”, *Revista Jurídica de Derechos sociales*, vol. 8, nº 2, 2018; BERNAL SANTAMARÍA, Francisca, “El Pilar Europeo de los Derechos sociales y el Plan de Acción: por fin, ¿el modelo social europeo?”, *Cuadernos de Derecho Transnacional*, volumen 14, nº 1, 2022.

<sup>8</sup> El Plan de Recuperación fomenta la cohesión para superar la crisis y mejorar el potencial de crecimiento de los Estados miembros. Para ello se ofrece ayuda financiera para alcanzar los hitos y los objetivos de las reformas y las inversiones recogidas en los planes de recuperación y resiliencia. Vid. Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (DOUEL nº 57 de 18 de febrero de 2021).

económicos que incrementan la desigualdad y merman la productividad. Conjuntamente, apuesta por el diálogo social y por las reformas para corregir la dualidad laboral y los desequilibrios mediante dos componentes: El Componente 22 “Plan de choque para la economía de los cuidados y refuerzo de las políticas de inclusión” y el Componente 23 “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”.

La reforma laboral se apoya de forma explícita en el Componente 23 y concibe el Plan de Recuperación como la respuesta a reformas transversales para generar empleo de calidad compitiendo en productividad, en eficiencia y elevando el nivel de formación y de capacitación. De forma paralela, se marca como fin lograr la equidad y la protección de las personas más vulnerables. Junto a ello, el Plan de Recuperación aboga por reformas que modernicen y mejoren la eficiencia del mercado laboral para corregir las deficiencias estructurales y ofrecer soluciones en el marco del diálogo social. Precisamente, una de las medidas que recoge es adecuar la regulación del contrato de formación. Con este marco, la reforma concreta una regulación contractual modificando de forma significativa determinados aspectos del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores<sup>9</sup>.

En tercer lugar, tras la aprobación por el Consejo de Ministros, su publicación en el BOE y su posterior ratificación, se han celebrado jornadas desde un nutrido ámbito profesional y académico que nos ha ilustrado sobre las bondades, los descuidos, en definitiva, las novedades y las claves de la reforma laboral<sup>10</sup>. Las valoraciones resultan muy significativas, y es destacable que se trata de una reforma que cuenta con el consenso y que tiene como resultado final un Acuerdo Social tripartido nacido de un diálogo social profuso. Siendo así, no plantea ninguna duda que el Acuerdo respeta el modelo que los interlocutores sociales han diseñado, con el horizonte, de sustentar un modelo de relaciones laborales más justo y más eficaz. De la manera relatada, fortalece y amplía los instrumentos de flexibilidad interna para combatir el alto desempleo, como una alternativa al despido. Junto a ello, otros de los puntos fuertes residen en: la lucha contra el uso excesivo de la temporalidad, el refuerzo de la causalidad de los contratos temporales que se mantienen y la mejora de la calidad en el empleo. La reforma ha sido calificada “*por expertos y analistas de larga trayectoria y reconocida autoridad científica y profesional como sensata, realista y oportuna, capaz de*

---

<sup>9</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 255 de 24 de octubre de 2015).

<sup>10</sup> A lo largo del presente trabajo, nos apoyaremos con las correspondientes citas en las *Webinar* coordinadas por la Asociación Española de Derecho del Trabajo (celebrada el 19 de enero de 2022, especialmente, la sesión de Daniel Pérez del Prado, de Patricia Nieto Rojas, de Luis Enrique Nores Torres); y luego, en la *Webinar* organizada por el Consejo General de Graduados Sociales y *Wolters Kluwer* celebrada el 20 de enero e impartida por Antonio Benavides.

*proporcionar confianza y seguridad, suficiente para eliminar ciertas desviaciones perversas y construir un modelo más equilibrado”<sup>11</sup>.*

No obstante, y a pesar de este punto de partida, se debe aclarar que la justificación de nuestro estudio obedece a que la reforma laboral no tiene como eje central a las personas con discapacidad. Sin embargo, la reforma laboral anuncia una vía de desarrollo normativo sobre determinados aspectos que podrían afectar de forma significativa a las personas con discapacidad. En ese abordaje justificativo, consideramos que el contrato formativo en alternancia es una modalidad contractual que debe ser prioritaria para el colectivo de personas con discapacidad habida cuenta de las carencias educativas y competenciales que presenta el referido colectivo, junto con las altas cifras de temporalidad y de precariedad, que son mayores a la de la población sin discapacidad. Tras este encuadre de la reforma laboral de 2021, el estudio refleja el objetivo principal de la reforma laboral en relación a la lucha contra la precariedad y la temporalidad del mercado laboral español y se centra en la problemática de la empleabilidad de las personas con discapacidad y las políticas activas vigentes. En relación a la política legislativa, se analiza el alcance del contrato formativo en algunos de sus aspectos claves, como son el objeto, la edad, la trascendencia del plan formativo o los límites que se han dispuesto. Sin duda, el propósito del presente estudio es delinear las singularidades reguladas para las personas con discapacidad en la reforma laboral, así como algunos puntos de mejora que tendrían que estar presentes en futuras reformas que se emprendan, e incluso en el desarrollo reglamentario que enuncia el texto de la reforma laboral.

### *1.1. La lucha contra temporalidad y la precariedad del mercado español*

En el Preámbulo de la reforma se critica la enorme volatilidad del mercado de trabajo español que reacciona de forma excesiva en las crisis económicas con una intensa destrucción de puestos de trabajo. Para corregir esta reacción, se pretende diseñar un modelo laboral que ofrezca más oportunidades a esas medidas extintivas. Las medidas alternativas se basan

---

<sup>11</sup> Nos parece muy ilustrativos y serán recogidos a lo largo del presente trabajo, los *Briefs* de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en los que se recompila y se analiza la reforma laboral. La doctrina señala el valor y la legitimidad del acuerdo en la esfera de las relaciones laborales y en la ordenación del trabajo asalariado, así como los retoques de interés en los contratos formativos. Léase el análisis sobre la reforma de MARTÍNEZ MORENO, Carolina, “Breve anotación a la reforma laboral”, Brief AEDTSS, Fecha de publicación: 31 de diciembre de 2021 (<https://www.aedtss.com/breve-nota-a-la-reforma-laboral/> 12 de enero de 2022). De la misma importancia están las aportaciones de NET21, principalmente, la realizada sobre el Contrato formativo por LÓPEZ GANDÍA, Juan, Los contratos formativos tras la reforma laboral de 2021, NET21, enero 2022 (<https://www.net21.org/los-contratos-formativos-tras-la-reforma-laboral-2021/>, Fecha de publicación: 25 de enero de 2022).

principalmente en: los instrumentos de flexibilidad interna (los conocidos como Ertes y el mecanismo RED) y de manera contundente en la formación de las personas. De hecho, de la lectura del texto de la reforma se infiere que una de las palabras claves más repetidas es “formación”. De una u otra manera, el texto recurre a la actividad formativa como el mecanismo para mejorar el empleo en el ámbito laboral propiamente dicho, adecuar la regulación de los contratos formativos o para fijar el régimen de formación de las personas fijas discontinuas durante los periodos de inactividad, entre otros aspectos.

No pasa inadvertido que el legislador vincula la necesidad de formación a la temporalidad laboral que arrastra el modelo de relaciones laborales. Como desde Europa se nos reclama un mercado de trabajo justo, sostenible y resiliente, la reforma se alinea con este objetivo para luchar contra el desequilibrio del mercado laboral, y de forma concreta, combatir el recurso injustificado a la contratación temporal. Y es que el modelo laboral basado en la temporalidad desincentiva la inversión en formación, en recursos y en el tiempo dedicado a la misma, tanto por parte de las personas trabajadoras, como por parte de las empresas. El legislador sostiene que un elevado nivel de rotación laboral impide o complica la cualificación, por no hablar de la falta de vinculación de los trabajadores con los valores y las necesidades formativas de las empresas. En resumen, sin estabilidad en el empleo no hay inversión real en formación, toda vez que perjudica la competitividad y la productividad empresarial, sin que exista por parte de la empresa y de los empleados una adaptación a los cambios y a la disrupción tecnológica. De tal manera que el eje central es la inversión y el apoyo a la recualificación y a la formación (conocidas por los anglicismos, *reskilling* y *upskilling*) y, a su vez, en la regulación eficaz de los contratos formativos con la formulación de un marco para incorporar a las personas al mercado laboral. Como veremos, la reforma laboral nace impregnada en la premisa de partida de invertir en capital humano. Con este horizonte, avistaremos qué panorama discurre para mejorar la empleabilidad y conseguir la inclusión de las personas con discapacidad como colectivo especialmente vulnerable.

### *1.2. El fomento del empleo de las personas con discapacidad: las políticas activas más actuales*

En relación al empleo de las personas con discapacidad se deben aportar algunos datos que permitan encajar la problemática a la que nos estamos enfrentado. Pues bien, lo primero es resaltar que la presencia de las personas con discapacidad es muy limitada si tenemos en cuenta las cifras de participación sobre todo en el empleo ordinario<sup>12</sup>. Si acudimos al Instituto

---

<sup>12</sup> El legislador ha dibujado varias fórmulas para fomentar la integración de los trabajadores con discapacidad en el mercado laboral. La primera debería ser el sistema ordinario de trabajo, con cuotas de reserva en la contratación por cuenta ajena, tanto en contratos indefinidos, como temporales (como es el contrato formativo).

Nacional de Estadística las cifras presentan un signo positivo con una pequeña variación de 0.3 puntos en relación a la tasa de actividad del 34.3% (personas activas de 16 a 64 años). Eso sí, esta tasa de actividad resulta inferior a la de la población sin discapacidad, que era del 41.8%. En el mismo orden, se presenta un aumento un 0.8 en relación a la tasa de empleo que se sitúa en un 26.7 % A su vez se traduce en una disminución del 1.7 % de la tasa de paro que sigue alcanzando una cifra alarmante del 22.2% Sin embargo, el impacto de la pandemia ha repercutido negativamente en las expectativas y en las previsiones, y sigue siendo difícil su inserción en el mercado laboral. Ello se pone de manifiesto en el porcentaje que representa la contratación de este colectivo sobre el total nacional. Mientras que esta población es del 6.2%, la contratación del colectivo de personas con discapacidad representa solo el 1.56%. El total de contratos registrados en los servicios públicos de empleo durante 2020 sufrió un fuerte descenso, alcanzando la cifra de 15.943.061; de éstos, 248.486 fueron suscritos con personas con discapacidad. En definitiva, se dibuja un comportamiento negativo con menores cifras de nuevas contrataciones registradas en los servicios públicos de empleo. Con la misma pauta, los hombres con discapacidad siguen siendo más empleables que las mujeres en la misma situación (respectivamente, 61,56 % y 38,44 %) y con diferencias cada vez más acusadas<sup>13</sup>. Mientras tanto, desde la Unión Europea se anuncia que el 50.8 por ciento de las personas con discapacidad se emplean en el mercado laboral frente al 75 por ciento de las personas con discapacidad. Por consiguiente, la inactividad del colectivo con discapacidad es del 17. 6 por ciento quedando expuesto a un mayor riesgo de pobreza y de exclusión social<sup>14</sup>.

Con este marco, las políticas activas para las personas con discapacidad forman parte de la

---

También se contempla una vía muy interesante inserta en esta fórmula que es el empleo con apoyo con la mediación de la figura de orientación, apoyo y acompañamiento del preparador laboral). Por otro lado, existen vías novedosas como el empleo por cuenta propia. Y, por último, las vías más tradicionales del sistema protegido de trabajo con los centros especiales de empleo y los enclaves laborales, que se diseñaron como instrumento o pasarela al empleo ordinario, pero que, en ocasiones se convierten en auténticos guetos. Con este acertado enfoque léase a GARRIDO PÉREZ, Eva “Los enclaves laborales ¿una nueva modalidad de subcontratación de obras y servicios”, *IUSLabor*, nº 3, 2005; Sobre estas vías, la academia sigue dedicándose a su análisis. Léase la prolija obra de ESTEBAN LEGARRETA, Ricardo, “Algunos aspectos estructurales ante el empleo de las personas con discapacidad”, *Documentación Laboral*, nº. 120, 2020, p. 11-26; y de GUTIÉRREZ COLOMINAS, David, “Discapacidad y empleo en España una perspectiva histórica sobre su evolución normativa a la luz del modelo social”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, nº 3, 2021.

<sup>13</sup> Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad estatal, datos 2020, Servicio Público de empleo estatal, 2021.

<sup>14</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Una Unión de la Igualdad: Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030, Bruselas, 3.3.2021 (Estrategia de discapacidad).

agenda de los gobernantes, cosa distinta es su efectividad a la hora de lograr su inclusión socio laboral, tal y como demandan los textos internacionales ratificados por España<sup>15</sup>. Como ya se ha comentado, el horizonte de la reforma laboral nace en el contexto del Plan de Recuperación, y de manera específica en los Componentes 22 y 23. A continuación, se reseñan las políticas activas referidas a las personas con discapacidad.

En relación al Componente 22, es cardinal promover la inclusión del colectivo en entornos facilitadores en los que no existan obstáculos para su participación real. Las iniciativas se insertan en el contexto del Semestre Europeo y alineadas con el Pilar Europeo, de forma concreta con el principio nº 17 “inclusión de las personas con discapacidad”. A su vez, se vincula con los planes de acción para impulsar su vida independiente y su autonomía personal. Otras medidas son el refuerzo a la dependencia y con la promoción de un nuevo modelo de cuidados de larga duración. Se incluyen prestaciones estructurales para atender la situación de la discapacidad y se prevén prestaciones económicas no contributivas y planes para modernizar los servicios sociales. Así, es evidente la necesidad de diseñar y asegurar la accesibilidad universal en todos los espacios de la sociedad, desde las ciudades, los transportes, la educación y, por supuesto, los puestos de trabajo.

En relación al Componente 23, se describe los aspectos negativos del mercado español relacionados con los desequilibrios de los ciclos económicos. Ya se sabe que los periodos recesivos influyen de forma negativa en la productividad empresarial, y aumentan las brechas sociales, territoriales y de género, y la precariedad de los ciudadanos. Con el fin de promover un crecimiento inclusivo y sostenible desde el plano socio económico se respalda reformas, que, desde el consenso social, combatan estos problemas. Es más, se dirigen a mejorar la eficiencia y la eficacia de las políticas públicas de empleo.

En lo que afecta a las personas con discapacidad, las reformas del Plan de Recuperación giran en torno a<sup>16</sup>:

- Contemplar la formación en alternancia (nivel 1 y 2), y a su término, el diseño de mecanismos para la contratación estable (indefinida) en la empresa donde los trabajadores han realizado esa formación. Se valora positivamente contar con el apoyo de una persona orientadora (formada para ello) cuyos costes laborales tendrían que ser subvencionados. Aunque estos programas se destinan para las mujeres víctimas de

---

<sup>15</sup> El texto de referencia en este ámbito es la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 (BOE nº 96 de 21 de abril de 2008).

<sup>16</sup> Los datos se reflejan en el Documento Plan de Recuperación, Transferencia y Resiliencia, Componente 23, Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo, 2021.

violencia de género y de trata, consideramos que es una vía de integración formativa que se debe desplegar para las personas con discapacidad.

- Diseñar nuevos proyectos territoriales para lograr el equilibrio y la equidad. La inversión se destina a colectivos especialmente vulnerables esbozando proyectos de inserción que fomenten su contratación. Como se parte del hecho constatado que las personas con discapacidad son desempleados de larga duración, el fin es lograr su equidad socio laboral con instrumentos coordinados por servicios sociales tales como: la inserción laboral en el ámbito local, el apoyo a su autonomía, el empleo de asistentes personales, el emprendimiento y el empleo colectivo.
- Impulsar la economía social con el fin es generar un tejido económico inclusivo a través de un plan de generación de empleo destinado a colectivos vulnerables, teniendo en cuenta que en la actualidad 128.000 personas con discapacidad trabajan en este sector.
- Implantar un nuevo modelo de Ingreso mínimo vital para fomentar un crecimiento inclusivo con políticas sociales de integración reales. En el seno de estas políticas, y dado que las personas con discapacidad padecen más desigualdades económicas y más pobreza, se considera un colectivo beneficiario de esta renta.

Otra política interesante que conviene, al menos, anotar es la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 (Estrategia Española)<sup>17</sup>, que reconoce la necesidad de promover unas políticas activas de empleo que contribuyan a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de las personas con discapacidad. Un apunte destacable es que la Estrategia Española trata de extender los Planes de Choque impulsados en la etapa pandémica (destinados a los jóvenes y a los parados de larga duración) a las personas con discapacidad. Esta extensión se concibe, desde la Estrategia Española, como una manera de fortalecer las medidas de acceso al mercado ordinario de trabajo y el tránsito desde el mercado protegido. Una medida importante es el empleo con apoyo, que la propia Estrategia Española se encarga de recordar, advirtiendo que la carencia de este apoyo profesional y material es una de las principales dificultades para acceder, mantenerse y promocionar en el empleo ordinario<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 (BOE nº 292 de 7 de diciembre de 2021).

<sup>18</sup> Con referencia a las personas con discapacidad, véase el párrafo quinto de la exposición de motivos de la Estrategia española. En relación a los planes de choque véase el capítulo I *in fine* de la Estrategia Española.

## 2. El alcance de la reforma laboral: el contrato formativo en alternancia

Como primera aproximación planteamos si estamos ante un nuevo modelo de contrato formativo, una revisión de la modalidad que existía o, por el contrario, la reforma solo ha dado retoques al artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. No cabe duda de que la proyección de la reforma laboral alcanza de forma significativa a la regulación del contrato formativo, e incorpora importantes modificaciones destinadas a actualizar y modernizar su configuración. Se puede decir que estamos ante una reformulación de los contratos formativos sobre todo en determinados elementos a los que iremos haciendo referencia<sup>19</sup>:

La reforma ha modificado de forma sustancial el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, a la vez que enuncia un cambio de modelo al establecer un contrato formativo basado en dos modalidades. Por un lado, el contrato de formación en alternancia y, por otro lado, el contrato para la obtención de una práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios. Así, bifurca dos ramas contractuales bajo la denominación común de “contratos formativos”, diferenciando un contrato dirigido a personas que aún no tienen la titulación que exigida en relación al nivel formativo al que se quiera acceder, de otro contrato destinado a personas que tienen ya una titulación y desean obtener una práctica profesional adecuada a ese concreto nivel de estudios. Ahora, el contrato en alternancia está enfocado a las personas que aún no tienen la titulación que exige el contrato formativo (se puede ver como un acceso a un nivel superior de formación, desde los niveles formativos más bajos a los más altos). Mientras que el contrato para obtener una práctica adecuada se reserva a quienes ya tienen esa titulación, y desean tener la práctica adecuada a ese nivel. Lo cierto es que se mejora la estructura en comparación con la regulación anterior al recoger unos elementos comunes a ambas tipologías y otros elementos diferenciadores o singulares de cada una de ellas<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> Sobre la base de lo enunciado por PRADO DE REYES, Francisco J., “Contratos formativos en la reforma laboral de 2021”, *Briefs* sobre la reforma laboral, AEDTSS, fecha de publicación 17 de enero de 2022, <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/Contratos-formativos-en-la-reforma-laboral-2021.pdf> (última consulta: 20.1.2022); en la misma web se ha acudido a los apuntes de BASTERRA HERNÁNDEZ, Miguel, “Primeras aproximaciones a la reforma laboral del RDL 32/2021; y de RODRÍGUEZ ROMERO, Rosa María, “Los contratos formativos a la luz del RDL 32/2021: Un necesario cambio de modelo con resultados aún inciertos”; UGT, “Contratos formativos”, *Análisis del Real Decreto- Ley 32/2021, de 28 de diciembre*, Servicios de Estudios de UGT, nº 36, 19 de enero de 2022.

<sup>20</sup> Con la reforma el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores se divide en siete apartados. De ellos merece la pena mencionar que el apartado 2 expone las singularidades del contrato de formación en alternancia; mientras el apartado 3 concreta las reglas del contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios. El resto de apartados se dedican de una manera a otra a la exposición del objeto del contrato formativo, de las reglas u elementos comunes a ambas modalidades con un claro refuerzo de la formación dual.

En esta sede de análisis, y dado que deseamos acotar el estudio a los contratos formativos celebrados con personas con discapacidad, nos dedicamos al análisis de la primera de las modalidades, esto es, en el contrato de formación en alternancia, antes denominado contrato para la formación y el aprendizaje. El motivo por el que acotamos el estudio a ese contrato obedece a que es habitual que las personas con discapacidad no superen los estudios primarios, resultando muy significativa la distancia que existe entre el nivel formativo de la población con discapacidad frente a la población que no tiene esa situación. En fin, existe una brecha formativa entre ambos colectivos, sobre todo cuando se conjuga con la variable de la discapacidad intelectual, que obtienen incluso unos niveles formativos más bajos. Teniendo en cuenta que hemos decidido centrarnos en la modalidad del contrato en alternancia teniendo en cuenta la escasa formación del colectivo de personas con discapacidad (especialmente, las personas con discapacidad intelectual) es oportuno acudir a las estadísticas que evidencian este problema. Se parte de la base de que la formación es un factor decisivo para la inclusión socio laboral de las personas. A su vez, el nivel formativo de las personas desempleadas con discapacidad es inferior al de la población en general, “*más de las tres cuartas partes de los parados del colectivo han obtenido como máxima titulación la ESO, el 75,16 % (67,37 % en el resto de la población)*”. Los datos son aún peores si se tiene en cuenta que un porcentaje de personas con discapacidad que no se inscribieron como demandantes en los servicios de empleo<sup>21</sup>.

Antes, hay que subrayar que la reforma prevé un periodo de transición a las nuevas modalidades contractuales, se trata de una adaptación progresiva a las circunstancias. Tal que hasta el 30 de marzo de 2022 las empresas pueden seguir formalizando contratos con la redacción anterior del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. Así, a partir de esa fecha los contratos del artículo 11 pasan a denominarse de otra forma, sin que sea un mero cambio de denominación, pues la formalización y algunos aspectos relevantes varía de forma sustancial.

De la lectura detenida del texto de la reforma, de los artículos académicos y de la asistencia a las *Weimar* podemos extraer algunas reflexiones en esta sede de análisis.

---

<sup>21</sup>Vid. Informe INE, El empleo de las personas con discapacidad, 2021, p. 53. Los demandantes de empleo con estudios primarios o no acreditados son: 36.632 de hombres y 34.787 de mujeres. En esta línea, la Fundación ONCE a través de su Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España señala que más de 470.000 personas no superan los estudios primarios, por tanto, la ratio de personas sin formación representa el 4.9% y el abandono escolar es de un 43.2%.

a) *El objeto del contrato en alternancia: la vinculación del aspecto formativo*

El contrato en alternancia comparte el mismo objeto que en la regulación anterior, el compatibilizar la actividad laboral retribuida con la formación, ya sea en el ámbito de la formación profesional, en los estudios universitarios o en el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. Con ese apunte, el contrato se regiría bajo el objeto de compatibilizar el trabajo retribuido por cuenta ajena con un proceso formativo. En una primera comparación con la regulación anterior llama la atención dos hechos. Lo primero es que se recuerda la naturaleza laboral de esta figura contractual, evitando posibles abusos o desviaciones a fórmulas extralaborales cubiertas de una presunta modalidad de enseñanza.

Lo segundo es que amplía de forma sustancial los procesos formativos a los que pueden quedar vinculados este tipo de contratos, pues alcanza a una formación de más alto nivel y cualificación<sup>22</sup>, y no solo a los niveles formativos más bajos. Se trata pues, en principio, de una “novedad” en la que se permite el acceso a este tipo de contratos para obtener una titulación universitaria. No obstante, se trata de una previsión ya adelantada por la Disposición Final trigésima sexta de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado que modificaba el apartado 3 del artículo 11 anterior en los siguientes términos “*(e)l contrato para la formación dual universitaria, que se formalizará en el marco de los convenios de cooperación educativa suscritos por las universidades con las entidades colaboradoras, tendrá por objeto la cualificación profesional de los estudiantes universitarios a través de un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco de su formación universitaria, para favorecer una mayor relación entre este y la formación y el aprendizaje del trabajador*”. No obstante, y a los efectos que nos interesa, en la regulación anterior (la del contrato para la formación y el aprendizaje que se enunciaría en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores) se limitaba a la preparación de oficios, tareas o puestos con baja formación. En efecto recuérdese que el contrato para la formación y el aprendizaje tenía por objeto la formación de personas que carecieran de cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, desde un prisma de lo más tradicional. Así las cosas, la reforma laboral “refuerza” el enunciado de la Ley 11/2020. La

---

<sup>22</sup> El contrato en alternancia se puede celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional. Ello incluye a quienes no estén en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional en atención a lo recogido en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación profesional, así como quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

única exclusión que se mantiene es para las personas que ya tengan la cualificación de acceso al contrato.

Por lo demás, el contrato puede realizarse con la alternancia en estudios de formación profesional o universitarios con personas que ya posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo. Con el trazado expuesto, el contrato se enmarca en la perspectiva del sistema educativo. Desde el prisma descrito, la alternancia del contrato se manifiesta en que concede la misma importancia a la prestación laboral debida como al proceso formativo, siendo ambos elementos parte esencial de esta tipología contractual. Como se ha señalado, el objeto de este contrato es compatibilizar la actividad laboral con el seguimiento del proceso formativo, y ello con independencia de la naturaleza de los estudios o de la especialidad formativa. Sin embargo, de una detenida lectura del texto de la reforma laboral se vislumbra que la finalidad formativa prevale en cierta manera. En línea con lo anterior, la actividad objeto de la prestación laboral se relaciona con las actividades formativas que justifican la contratación. De hecho, la reforma intensifica la labor formativa e insta a coordinar e integrar la actividad formativa en un programa de formación común, enmarcado en los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas (ya sea de formación profesional o de Universidades) con empresas y entidades colaboradoras. De esta forma se refuerza la tarea del sistema educativo, el contenido formativo del contrato queda más intervenido al tener que estar coordinado e integrado por el programa de formación común y por los convenios de cooperación. En síntesis, la formación como objetivo central podría explicar las modificaciones más importantes de este contrato<sup>23</sup>.

En cualquier caso, es parte sustancial de contrato, tanto, la formación teórica como la formación práctica. Además, la formación teórica puede ser dispensada por el centro, la entidad de formación o la propia empresa; mientras, que como es lógico la formación práctica se dispensa por la empresa y por el centro. En este punto, se está a la espera de un futuro desarrollo reglamentario en relación al sistema de impartición, las características de la formación, así como los aspectos concernientes con la financiación de la actividad formativa.

*b) La regla de la edad en el contrato de alternancia: una excepción que se convierte en regla*

La nueva redacción operada sobre el requisito de edad en el artículo 11.2 elimina el tope de

---

<sup>23</sup> Compartiendo la apreciación realizada por los profesores López Gandía y Prado de los Reyes en la Briefs a las que se hizo referencia.

edad mínima y máxima, que antes con el contrato en formación y aprendizaje se determinaba en una horquilla de 16 a 25 años. Por tanto, la regla general es que no existe un límite de edad para celebrar el contrato en alternancia. Esta apertura obedece a permitir la celebración de este contrato para un mayor número de personas o colectivos necesitados de un nivel concreto de formación. Siendo esta la regla general, después, y conforme va avanzando el enunciado del artículo 11 se va abriendo un abanico de excepciones. La primera excepción que contempla es que se impone un límite de edad de 30 años si el contrato se concierta en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo–formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo<sup>24</sup>. En comparación con la regulación anterior, la reforma laboral sube el límite de edad desde los 25 años a los 30. A su vez, se mantiene la idea de vincular los contratos formativos con los programas de activación para el empleo, y permite celebrar estos contratos con personas mayores de 30 años que participen en estos programas.

Después, y sin que revista en este punto novedad alguna, el límite de edad no será de aplicación para las personas con discapacidad, ni para los colectivos en situación de exclusión social<sup>25</sup>.

Se entiende que para el resto de titulaciones, no se contempla límite de edad, pues la norma no se pronuncia ni establece especialidad alguna respecto a esas otras. Por tanto, implícitamente la reforma amplía el espectro de edad al que puede ir dirigido el contrato en alternancia<sup>26</sup>. La respuesta tendría que estar en reconocer la vertiente formativa, sobre todo,

---

<sup>24</sup> Una Especialidad Formativa es la agrupación de competencias profesionales, contenidos, y especificaciones técnicas que responde a un conjunto de actividades de trabajo enmarcadas en una fase del proceso de producción y con funciones afines; o a la adquisición de competencias transversales necesarias para el desempeño adecuado en el entorno y contexto profesional. Cada especialidad formativa está adscrita a una familia y área profesional, y tiene asignado un determinado nivel de cualificación (1, 2, 3, 4 y 5). Por otro lado, el Catálogo de Especialidades Formativas es un instrumento que incluye la ordenación de toda la oferta de formación, formal y no formal, desarrollada en el marco del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. Por último, hay que aclarar que el certificado de profesionalidad de nivel 1 no exige requisitos formativos ni profesionales, basta con tener más de 18 años, sin límite de edad. Mientras que el nivel 2 exige capacidades especiales, como título de ESO, prueba de acceso a la universidad PAU para mayores de 25 años, etc. Sobre ello <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion/catalogo-especialidades-formativas.html> (última consulta: 19.1.2022).

<sup>25</sup> En relación al colectivo de personas en riesgo de exclusión social se refiere al colectivo previsto en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

<sup>26</sup> La Disposición final segunda Modificación del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real

en el ámbito universitario, y para aquellas personas que carecen de un nivel formativo concreto. En definitiva, se desea promocionar este contrato no solo entre el colectivo de personas jóvenes, sino estos otros colectivos, de forma que se superen las bajas cifras de concertación del contrato formativo (en particular, en alternancia).

Como se aprecia, la reforma de una manera u otra amplía el número de excepciones y se relega a un segundo apartado el límite de edad, “*tal es así, que es difícil saber ya si la regla general sigue siendo una edad máxima o la ausencia de edad alguna*”<sup>27</sup>.

*c) Otros límites que ordena la reforma laboral en relación al contrato en alternancia*

Una limitación muy clara es que se puede celebrar solo un contrato de formación por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo. Sin embargo, la reforma abre la puerta a que se puedan formalizar contratos de formación en alternancia con varias empresas en torno al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo. Ahora bien, se recogen dos requisitos: uno, que esos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo; y dos, que la duración máxima de todos los contratos no exceda el límite previsto de dos años. Como se ve y se irá exponiendo, se trata de una clara mejora de las condiciones de este contrato enfocada a evitar los abusos contractuales. Con respecto a este límite, es aconsejable que la empresa que pretenda suscribir este contrato solicite al servicio público de empleo información sobre las contrataciones previas y sobre su duración, teniendo un valor liberatorio a efectos de no exceder de la duración máxima de este contrato. Esta información (se denomina “único ciclo”) se debe trasladar a la representación legal de los trabajadores.

Otro límite es que no se pueden celebrar contratos en alternancia cuando la actividad vinculada al contrato ya haya sido desempeñada con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

En otro orden, se retoca tanto el límite mínimo de duración contrato, como el máximo. En la regulación anterior, la duración mínima era de un año y la máxima de tres años, ajustables por convenio colectivo. Ahora, por un lado, flexibiliza la duración mínima y la sujeta a tres meses, y, por otro lado, reduce la duración máxima del contrato en alternancia a dos años (en

---

Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre introduce esta nueva disposición adicional (novena) en el texto refundido de la Ley de Empleo (BOE nº 255 de 24 de octubre de 2015).

<sup>27</sup> Cfr. PÉREZ DEL PRADO, Daniel, “La reforma laboral 2021 y el nuevo contrato formativo...”, *ob cit.*, p. 14.

*pro* del trabajador). Igual de importante que esta “Flexiseguridad” es que la duración se vincula al programa formativo individual, siendo una novedad destacable, pues la duración del contrato se hace coincidir con la del Plan individual, desde el momento en el que se anota que su duración será la prevista en el correspondiente plan o programa. Con el fin de dotar de más flexibilidad, prevé como excepción, que, si el contrato se ha concertado por un tiempo inferior a los dos años, y no se ha obtenido el título, certificado, acreditación o diploma (asociado al contrato), se puede prorrogar con acuerdo entre las partes, hasta que se obtenga, con el límite de los dos años. En tal extremo, es importante recordar que no es de aplicación el límite máximo cuando el contrato se concierte con las personas con discapacidad y con el colectivo de personas en riesgo de exclusión.

Ligado a lo anterior, la prestación laboral se podrá desarrollar al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios. En definitiva, se podrá ejecutar de forma continuada o de forma alterna, por tanto, no hace falta que la prestación del servicio sea continuada, de tal manera que se permite conjugar con mayor flexibilidad el desarrollo del proceso formativo con el trabajo en la empresa. Eso sí, y nuevamente, concede protagonismo al Plan formativo, pues este término debe estar previsto en el mismo.

Para ofrecer una mayor tutela a los trabajadores, se sigue previendo 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 interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

En relación al límite del tiempo de trabajo, se reduce el tiempo de trabajo efectivo, a un 65% el primer año de formación (en la regulación anterior era del 75%), y mantiene el 85% en el segundo año de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

En el mismo tenor, estos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias (salvo las de fuerza mayor), ni horas complementarias. Tampoco, pueden efectuar trabajos nocturnos, ni trabajo a turnos. Ahora bien, admite como excepción de lo anterior, y con cierta dosis de flexibilidad, que puedan desarrollar su prestación laboral en esos periodos cuando la actividad formativa para adquirir los aprendizajes descritos en el Plan formativo individual no pueda ejecutarse en otros periodos debido a la naturaleza de la actividad desarrollada. Con todas las previsiones reseñadas, la formación teórica mínima debe ser del 35% el primer año, y del 15% el segundo año. Desde luego, y de forma reiterada, tenemos que subrayar que la reforma concede suma importancia al aspecto formativo.

Un límite novedoso es que se advierte que no se puede fijar periodo de prueba en el contrato por alternancia. Por tanto, se entiende que si la empresa desea resolver el contrato en alternancia tendrá que acudir a otras vías extintivas como el despido objetivo (por ineptitud del trabajador, por ejemplo) o al despido disciplinario ante un incumplimiento grave y culpable del empleado. Por su parte, el trabajador podrá acudir, como es lógico, a las vías arbitradas si desea proceder a la extinción del mismo, como son la resolución causal del contrato, la baja voluntaria, etc.

Por lo demás, se estipula que si al término del contrato, la persona sigue trabajando en la empresa, no puede convenirse un periodo de prueba en el contrato nuevo (se entiende), y que se computa como antigüedad la duración del contrato en alternancia.

*d) La importancia de la tutorización y del Plan formativo individual*

De la lectura del texto de la reforma se aprecia la doble tutorización característica de las prácticas universitarias. Por un lado, el empleado tendrá la tutorización de una persona que designa el centro o la entidad de formación (“tutor académico”) y otro tutor designado por la empresa (“tutor profesional”). En relación al tutor profesional se aclara que la persona que ejerza esta función deberá contar con la formación o la experiencia adecuadas para el ejercicio de esas tareas. Por su parte, el tutor profesional debe realizar el seguimiento del plan formativo individual previamente elaborado (en los términos que se describan en el acuerdo de cooperación elaborado y concertado con el centro o entidad formativa). Por último, el centro o entidad debe garantizar la coordinación con el tutor profesional. Esta obligación se ajusta al deseo del legislador de garantizar la formación en este tipo de contratos, siendo ello una mejora en comparación con la regulación anterior.

Como se está poniendo de manifiesto, la reforma del contrato formativo gravita en un eje trascendental, el plan formativo individual, que debe ser elaborado por los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, eso sí, con la participación de la empresa. En este orden, el plan formativo debe estar enmarcado en el seno de los acuerdos y convenios de cooperación que hemos anotado, y, se debe especificar el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. De esta manera, se trata de garantizar la finalidad formativa del contrato en alternancia, para que el trabajador contratado realice efectivamente una prestación laboral acorde a la formación que está recibiendo. No cabe duda de que estos aspectos (la doble tutorización, “profesional” y “académica”, y la formalización del documento cronograma formativo individual) intensifican el control de la finalidad formativa o del carácter formativo de este contrato, mejorando el régimen jurídico

anterior, tal y como han anotado, Basterra y Rodríguez Romero.

*e) Los costes laborales y de seguridad social en el contrato de alternancia*

Como se sabe, uno de los mayores costes, o si se quiere, preocupaciones de la patronal son los salarios a retribuir de los trabajadores. Pues bien, con respecto a la retribución, la reforma se remite a lo previsto en los convenios colectivos cuando fijan los topes mínimos de salario para el nivel (profesional) equivalente a las funciones que desempeña el estudiante trabajador. Se puede entender que el coste salarial será mayor si el convenio no recoge la retribución del contrato en alternancia. En efecto, fija un porcentaje (en proporción al tiempo de trabajo efectivo) del 60 (el primer año) y del 75 (el segundo año) en relación al grupo y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ninguno de los casos la retribución podrá ser menor al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Por aclarar la situación, la diferencia se basa en que, si el convenio no establece una determinada retribución del contrato en alternancia, se estará a lo dispuesto a la adscripción al grupo profesional concreto. Como advierte el profesor López Gandía, la reforma laboral de 2021 en defecto de previsión convencional garantiza una retribución superior a la reforma de 2012, de aquí los posible mayores costes. En el mismo orden, aprecia que no se ha introducido un salario mínimo específico para el contrato formativo inferior al común, sin atender con ello las solicitudes de las organizaciones empresariales.

Por su parte, la acción protectora de la Seguridad Social despliega toda su tutela para comprender todas las contingencias protegibles y las prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial. Se opera en relación a la cotización del contrato en alternancia e introduce una nueva disposición adicional en la Ley General de Seguridad Social, por la que prevé los términos en los que el empresario estará obligado a cotizar a la Seguridad Social<sup>28</sup>. En este aspecto, tal y como ha expuesto el profesor Antonio Benavides, estamos ante un cambio importante en la seguridad social para canalizar los contratos. Pues antes, el contrato de formación era independiente del salario de la empresa, la cotización era distinta, había una disociación entre salario y cotización. Y con la reforma desaparece tanto para los nuevos contratos de formación en alternancia, como para los contratos que sigan acogidos a la anterior normativa. Habrá que aplicar un cálculo similar que se hace con cualquier otro contrato. En ese esfuerzo de aclaración, se rompe la disociación entre salario y cotización, y esa misma disociación se hace en relación a las prestaciones. En síntesis, mientras el salario supera el importe de la base mínima, hay una cotización adicional. En ese

---

<sup>28</sup> La reforma incorpora la Disposición adicional cuadragésima tercera a la Ley General de Seguridad Social Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, (BOE nº 261 de 31 de octubre de 2015).

orden, en el ámbito de la Seguridad Social, se prevé un régimen transitorio en atención a los contratos anteriores a la misma en materia de cotización<sup>29</sup>. No obstante, se trata de algunas mejoras que se venían operando desde tiempo atrás. Por último, aborda ciertas particularidades en el régimen de cotización para las personas con discapacidad, tal y como se anotará *infra*.

*f) La formalización, fiscalización e incumplimiento del contrato en alternancia*

Se mantiene la exigencia de la formalización por escrito del contrato de alternancia, y se incorpora la obligación de incluir el texto del Plan formativo individual (en el que debe quedar detallado el contenido de las prácticas, de la formación, y las actividades de tutoría para el cumplimiento del objetivo). Igualmente, se debe adjuntar el texto del acuerdo o del convenio de colaboración.

En este momento, es muy importante subrayar que se elimina la prohibición de formalizar contratos a tiempo parcial. Por tanto, el legislador permite concertar esta modalidad, eso sí, desde el 30 de marzo, teniendo en cuenta el periodo de transición referido *supra*.

Tras la reforma no se puede celebrar este contrato si la empresa está realizando Expedientes de Regulación Temporal de Empleo para las funciones o las tareas por las personas afectadas, aunque sí se pueden concertar para el resto de funciones o de tareas.

En este orden de cosas, la reforma otorga un rol fiscalizador a los representantes legales de los trabajadores en cuanto obliga a la empresa a poner en su conocimiento los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, la información sobre los planes o programas formativos individuales, la información de diversos contratos vinculados a un único ciclo, y los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización a la que se ha hecho referencia.

En línea con las obligaciones, la empresa debe informar a los trabajadores con contratos formativos sobre las vacantes que se produzcan en la empresa.

Llegados a tal extremo, es vital señalar que se refuerza la labor inspectora, en cuanto que se cambia y se añaden disposiciones en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)<sup>30</sup>. Así, modifica el artículo 7 apartado 2 de la LISOS para considerar una infracción

---

<sup>29</sup> El régimen transitorio al que se está haciendo referencia se encuentra en la Disposición Transitoria Primera y Segunda del Real Decreto Ley 32/2021.

<sup>30</sup> Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre

por cada persona trabajadora contratada. En relación a la previsión, la profesora Nieto Rojas ha expresado que la tipificación de las sanciones es la novedad de mayor calado en la modificación de la LISOS, y que el legislador hace suya una petición reiterada del cuerpo de inspectores, ante un incumplimiento contractual. Esto es, que se considere una infracción por y ante cada trabajador, y además que se haya calificado como infracción grave. Al igual se celebra el incremento en la cuantía de las sanciones. El nuevo 14.7 de la LISOS considera infracción grave el incumplimiento de la previsión del artículo 47.7 d) del Estatuto de los Trabajadores (formalizar nuevas contrataciones incumplimiento la prohibición del precepto), e igualmente, tipifica una infracción por cada persona trabajadora. Desde luego, coincidimos que es un elemento innovador y enriquecedor de la reforma.

De forma paralela a los incumplimientos empresariales, si el contrato se celebra en fraude de ley o la empresa incumple con sus obligaciones formativas, el contrato se entiende concertado por tiempo indefinido de carácter ordinario, en otras palabras, se adquiere la condición de persona trabajadora fija.

En ese camino, la reforma laboral modifica el apartado 5 del artículo 6 de la LISOS y tipifica como infracción leve que la empresa no informe a los trabajadores “temporales” (incluyendo a los trabajadores con contrato formativo) de las vacantes que existan.

Por lo demás, se insta a que sea la negociación colectiva el instrumento para determinar los puestos de trabajo, las actividades, los niveles o los grupos profesionales que podrán desempeñarse a través de este contrato, que fije los criterios y los procedimientos para garantizar una presencia equilibrada de hombres y mujeres con contratos formativos; y los compromisos de conversión de los contratos formativos en indefinidos.

Por último, se insta a que por desarrollo reglamentario se establezcan, previa consulta con las administraciones competentes, la formación objeto de realización mediante contratos formativos, los requisitos que deben cumplirse para celebrarlos (el número de contratos permitido por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla).

*g) El nuevo modelo de contrato formativo ¿está presente en la reforma?*

En las primeras líneas nos hicimos eco de las *Weimar* que han abordado los cambios operados con la reforma laboral. En relación al contrato formativo, se vislumbra una nueva modalidad

---

Infracciones y Sanciones en el Orden (BOE nº 189 de 8 de agosto de 2000).

contractual, siendo éste el espíritu o el deseo del legislador. No obstante, se subraya que, aunque los cambios son importantes, no son de la entidad suficiente como para hablar de un único contrato formativo. Por tanto, se trata de dos modalidades de contrato que comparten la misma estrategia, táctica y objetivos. Además, se dota al artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores de una mayor coherencia en su estructura, y se aboga por mejorar las condiciones de trabajo. Por ejemplo, como hemos visto, con la reducción de la duración máxima de ambas modalidades de contrato, la mayor garantía ante posibles abusos por la duración y el límite de que solo se pueda celebrar por cada título un contrato. En lo que afecta a las empresas, se trata de facilitar la gestión, desde el prisma de la flexiseguridad, por ejemplo, cuando se permite la celebración de contratos en alternancia a tiempo parcial o cuando se incorporan reglas más transparentes. Después, se destaca que el eje vertebrador de la reforma sea la formación en la que se da mayor importancia al plan formativo, se intensifica, y en la que se extiende el espíritu de la formación empresarial<sup>31</sup>.

En línea con lo anterior, se trata de una batería de mejoras destinadas a favorecer la formación de los trabajadores, con una vinculación más intensa a los ciclos formativos, y favoreciendo su dimensión formativa. Al fin y al cabo, como expresa el profesor Basterra, la reforma dispone una serie de mejoras que no se desligan del interés por lubricar la conexión entre las instituciones educativas y el mercado de trabajo mediante el reforzamiento de los planes de formación dual y el objetivo último de minorar la inasumible tasa de desempleo juvenil (alrededor del 30%)<sup>32</sup>. Ahora veremos cómo el contrato formativo se ordena para el fomento del empleo de este colectivo de personas, entre otros. Ello sin dejar de reconocer que acoge a un espectro cada vez mayor de personas que pueden celebrar este contrato, como son las personas con discapacidad.

---

<sup>31</sup> PÉREZ DEL PRADO, Daniel, “Brief sobre la reforma laboral, Contratos Formativos”, *Asociación Española de Derecho del Trabajo*, Weimar celebrada el 19 de enero de 2022.

<sup>32</sup> En el año 2021, la tasa de paro del colectivo de jóvenes de 16 a 24 años alcanza el 30,70%, mientras que el para los mayores de 25 años se sitúa en un 30.2%. (Vid. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4247>). En relación a lo anterior, se anota que a mayor nivel de estudios se mejora la situación de la población joven, y que los jóvenes con escasa cualificación presentan una tasa de empleo más reducida y una tasa de paro significativamente más alta, siendo más vulnerables a las situaciones adversas. En efecto, los jóvenes de hasta 29 años con nivel educativo bajo suponen el 27.9% del total de los jóvenes activos estando sobrerrepresentados en el paro (más de la tercera parte de los parados jóvenes, concretamente el 39.2%). Estos jóvenes tienen una tasa de empleo del 12.9% (de 16 a 26 años) y del 22% (de los jóvenes hasta 29 años). Vid. Informe Jóvenes y mercado de trabajo, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Secretaría de Estado de empleo y economía social, junio 2021.

### **3. Las líneas de acción en la reforma laboral para el colectivo de personas con discapacidad**

En relación a las personas con discapacidad, la reforma modifica o introduce nuevas disposiciones adicionales relativas a los temas laborales de su contratación o del convenio aplicable. A continuación, destacamos los aspectos relevantes, no sin antes reseñar que las valoraciones que se emitirán no dejan de ser interpretaciones o apreciaciones de los derroteros en los que se puede desarrollar las previsiones relacionadas con este colectivo, o a lo sumo, deseos de quién esto suscribe, de cara a contar con una norma que persiga de forma eficiente la inclusión socio laboral de las personas con discapacidad, tal y como reclaman la propia Convención de las Personas con discapacidad y las políticas activas de empleo a las que antes hicimos referencia.

Antes de entrar en este análisis, hay que tener en cuenta que las personas con discapacidad siguen siendo un grupo vulnerable a las fluctuaciones del mercado laboral y de los ciclos económicos, un colectivo excluido de forma tradicional del mercado de trabajo, y, además, hay que considerar que son un grupo envejecido, numeroso y, sobre todo, es heterogéneo. A pesar de los innegables esfuerzos del legislador<sup>33</sup>, y que la situación ha ido mejorando en las últimas décadas, no se puede afirmar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos con libertad e igualdad, ni que tengan unas condiciones de trabajo y de vida dignas, con el acceso a unos entornos y servicios inclusivos a sus necesidades. En este contexto, la integración socio laboral de las personas con discapacidad es un derecho que reconoce la Carta Magna, y es una labor de los poderes públicos promover su inclusión, removiendo los obstáculos que la dificultan o la impiden, dejándolos en una situación de exclusión social. No cabe duda, que el tener un trabajo es un componente absolutamente necesario para lograr la inclusión socio laboral de cualquier persona en la sociedad actual, y lo es aún más, cuando una persona es vulnerable.

#### *3.1. Las particularidades del contrato formativo en alternancia para las personas con discapacidad*

La reforma laboral enuncia varias particularidades en el momento en el que suscribe un contrato formativo con una persona con discapacidad. Las mismas están enfocadas en algunos casos a modificar y en otros casos a introducir nuevas disposiciones relativas a la celebración del contrato. Si nos ceñimos al contrato en alternancia una particularidad muy

---

<sup>33</sup> DE FUENTES GARCÍA ROMERO DE TEJADA, Carlos, “Cincuenta años de la política de empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad: Balance y retos de futuro”, *Comunicación al III Congreso Derecho de la discapacidad organizado por la Fundación Derecho y Discapacidad*, Granada, 2021.

celebrable es que no se aplique el límite de edad dispuesto para el colectivo de personas que no tienen esta situación<sup>34</sup>. Es decir, se sigue concretando un límite de edad (si bien, como vimos, cada vez con mayor amplitud y con mayor número de excepciones) a nivel “general”; pero exceptúa de tal límite a las personas con discapacidad. Esta particularidad es clave si tenemos en cuenta el itinerario formativo y laboral de las personas con discapacidad (sobre todo, la intelectual). El recorrido vital de estas personas se aleja de otras, pues su formación académica, en el caso de que la tengan, es más lenta y tienen que sortear mayores obstáculos presentes en la sociedad que dificultan su aprendizaje y lo ralentizan.

Otra particularidad es que se elimina la duración máxima del contrato cuando se celebre con una persona con discapacidad, y siempre que la persona trabajadora obtenga la formación teórica práctica que le permita tener un contrato indefinido. Si bien, no se trata de una “auténtica eliminación”, pues lo deja a que se establezca este límite mediante desarrollo reglamentario. Esta norma tendría que considerar los tipos y los grados de discapacidad, e incluso las características de estas personas. En cualquier caso, se debe priorizar el proceso formativo de la persona y apostar por una cualificación que mejore sus competencias, a la vez, que tienda a las necesidades de adaptación bajo criterios de productividad y de competitividad, por tanto, es celebrable que se mantengan y se adapten ambos factores, quedando a la espera de mejoras y de adaptaciones en ese desarrollo reglamentario<sup>35</sup>.

Conjuntamente, un elemento de adaptación del contrato a las personas con discapacidad es la disposición de bonificaciones para hacerlos más atractivos. La modificación sigue en la línea de mantener y promocionar los contratos formativos concertados con personas con discapacidad. La promoción de la contratación de este colectivo es declarada por la Disposición Adicional vigésima del Real Decreto Ley 32/2021 a través de una doble vía. Por un lado, cuando señala que las empresas que celebre este tipo de contratos con personas con discapacidad tengan derecho a una bonificación de cuotas con cargo a los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal del cincuenta por ciento de la cuota empresarial de la Seguridad Social por contingencias comunes. Estas bonificaciones se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social conforme a los datos, a las aplicaciones y a los programas de los que disponga para la gestión liquidatoria y recaudatoria de recursos del

---

<sup>34</sup> A modo de apunte, y en relación a la otra modalidad de contrato formativo, al de obtención de práctica profesional, se amplía el lapso temporal en el que se puede concertar una vez terminados los correspondientes estudios a cinco años para las personas con discapacidad.

<sup>35</sup> Sobre estos factores BERNAL SANTAMARÍA, Francisca, “La formación dual para las personas con discapacidad en el empleo ordinario”, *Comunicación presentada a las XXXIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del trabajo y Relaciones Laborales: Análisis de la contratación laboral*, celebradas el 25 y 26 de noviembre de 2021 (pendiente de publicación).

sistema de la Seguridad Social. Por su parte, dispone que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social vigilará la procedencia de las mismas. Se trata de una modificación, pues en la anterior regulación existía una reducción de la cuota. Otra vía para promocionar este tipo de contratos es la unificación del régimen de reducciones de cotizaciones. En definitiva, más allá de formular mayores bonificaciones en cuantía, lo que sí hace es fijar con carácter general una bonificación del 50% y unificando la reducción de las cotizaciones por las dos modalidades del contrato formativo. Es decir, no distingue ya una cotización especial para estos contratos, como en la redacción precedente. Después, por efecto de la Disposición Adicional 43ª de la Ley General de Seguridad Social (que introduce la reforma laboral) la cotización para el contrato en alternancia queda sometida a unas reglas que apuntan a una cuantía inferior. A su vez, “insiste” en la protección de las personas con discapacidad que desempeñan su actividad en los centros especiales de empleo, sin olvidar las bonificaciones que ya perciben estos centros cuando contratan a desempleados bajo esta modalidad contractual. En definitiva, se mantiene la incoherencia de fijar una bonificación inferior para personas con discapacidad que la que pudiera percibir la empresa de contratar directamente a quién está desempleado<sup>36</sup>.

En relación a las bonificaciones, se ha señalado que el objetivo es fomentar la inserción laboral de las personas con discapacidad, y que se trata de un objetivo no concluyente para el fomento de la contratación, pero que sí contribuye al mantenimiento de los puestos de trabajo. La propuesta que se realiza desde la Autoridad Independiente de responsabilidad fiscal es doble: por un lado, rediseñar los incentivos poniendo el foco en los colectivos con especiales dificultades, fundamentalmente en el empleo protegido. Por otro lado, mejorar la disponibilidad de información sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad en el empleo ordinario y en el empleo protegido, tanto a nivel agregado como el acceso a microdatos que mejoren la calidad de las evaluaciones<sup>37</sup>. Como se aprecia, centra el interés en bonificar a los centros especiales de empleo, si bien esta teoría solo tendría que tener cabida para aquellas personas con especiales dificultades de acceso al mercado ordinario.

Por último, siguen siendo de aplicación a los contratos formativos concertados por centros especiales de empleo las peculiaridades previstas en el artículo 7 del Real Decreto 1368/1985<sup>38</sup>. La remisión a esa norma recoge como peculiaridad el rol que desempeña, o debería desempeñar, el equipo multiprofesional<sup>39</sup>. Este servicio es el encargado, entre otras

---

<sup>36</sup> Sobre ello, GARRIDO PÉREZ, Eva, “El nuevo régimen jurídico de los contratos formativos...”, *ob cit.*, p. 102.

<sup>37</sup> Autoridad Independiente de Responsabilidad fiscal, Estudio Incentivos a la contratación, 2019, p. 12.

<sup>38</sup> Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo (BOE de 8 de agosto de 1985).

<sup>39</sup> La realidad demuestra que estos equipos no funcionan como tales, su puesta en marcha es muy limitada, y

funciones, de valorar la ampliación de la duración máxima del contrato, si considera que, debido al grado de discapacidad, a otras circunstancias personales y profesionales del trabajador, no ha alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos del contrato formativo. Al igual, esta unidad de apoyo evalúa el contenido formativo del contrato que tendrá que contar con su informe favorable. Otra particularidad se relaciona con el tiempo de trabajo, y en este tenor, el tiempo que se dedique a la formación teórica podrá alcanzar hasta un límite máximo de dos tercios. Después, y en relación a la discapacidad psíquica, se anota una excepción importante y es que no se requiere la fijación de tiempo de trabajo dedicado a la formación teórica si el grado de discapacidad no le permite realizarla.

Por último, y con la misma estrategia de promocionar los centros especiales de empleo, y respecto a las cotizaciones a la Seguridad Social, se aplicará el régimen de bonificaciones o exenciones de cuotas que, con carácter general o específico, resulte más beneficioso.

Poco más se puede decir en relación a las particularidades de este contrato para las personas con discapacidad, y es que, como se adelantó en el momento de analizar las claves del contrato formativo, estamos a la espera de que Reglamentariamente se establecerán los límites de edad para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

### *3.2. La pervivencia del contrato temporal de fomento del empleo para las personas con discapacidad: ¿un extraño en la filosofía de la reforma?*

La reforma laboral no deroga explícitamente el contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad<sup>40</sup>. Pues bien, en relación al régimen jurídico de este contrato, uno de los aspectos más destacados es su duración mínima que es de un año. Mientras que su duración máxima es de tres años, y a su término legal, el trabajador tiene derecho a 12 días de salario por año de servicio. Por su lado, el contrato tiene reconocida una serie de bonificaciones en atención al grado de discapacidad y a la edad del trabajador. Otras ayudas se relacionan con los incentivos para adaptar el puesto de trabajo (lo que se conoce como ajustes razonables) junto con las bonificaciones y subvenciones si es transformado a tiempo

---

ello a pesar de su importancia a la hora de favorecer el tránsito del empleo protegido al ordinario. Sobre ello es obligatoria la consulta de uno de los mayores expertos en la materia, ESTEBAN LEGARRETA, Ricardo, *La aplicación del Derecho del Trabajo en los Centros Especiales de Empleo*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2009; *Derecho al trabajo de las personas con discapacidad*, Real Patronato de la Discapacidad, 2003.

<sup>40</sup> Disposición adicional 1ª de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE nº 312 de 30 de diciembre de 2006).

indefinido<sup>41</sup>.

Dado que uno de los objetivos de la reforma es delinear o delimitar con mayor concreción los supuestos legales de causalidad de cara a evitar abusos, se plantea si es conforme al espíritu de la misma que se haya mantenido esta modalidad contractual para las personas con discapacidad. De una primera lectura del texto de la reforma, se podría interpretar que el mantenimiento del contrato temporal contraviene el espíritu de la reforma laboral. Para responder a esta cuestión, se acude al enunciado del artículo 15 dispuesto por la reforma. El primer apunte es que desaparece la posibilidad de celebrar (a partir de abril de 2022) contratos por obra o servicios, y solo podrán concertarse dos modalidades contractuales de duración determinada, el contrato por circunstancias de la producción y el contrato por sustitución de persona trabajadora. En relación a la causalidad contractual, advierte que *“para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión, en el contrato, la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista”*. De la manera señalada, la reforma considera que los contratos temporales deben estar justificados, dentro de los supuestos del texto legal. Con esta base legal, el contrato temporal de fomento del empleo para las personas con discapacidad no encaja en los tipos que se han señalado, primero porque no formaban ni forman parte del elenco de los casos del artículo 15 del Estatuto, y segundo porque como se verá no se trata de un contrato causal.

En efecto, al contrato temporal de fomento del empleo para las personas con discapacidad no hay que devolverle la causalidad pues como ha reiterado la jurisprudencia del Tribunal Supremo no precisa de una causa específica, siendo un supuesto de contratación sin causa<sup>42</sup>. En fin, que la naturaleza del contrato temporal no es puramente casual, en el sentido, que su formulación no obedece al interés empresarial en relación a una finalidad productiva. El objeto del contrato es satisfacer las necesidades de personal de las empresas, cualquiera que sea la naturaleza de las actividades, y así, son contratos válidos a pesar de no estar incluidos en el listado del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. Es más, su utilización como medida de fomento del empleo se autoriza por el artículo 17.3 del Estatuto de los Trabajadores. El legislador permite regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo. En esa línea, se puede otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar

---

<sup>41</sup> Sobre los ajustes razonables léase a ESTEBAN LEGARRETA, Ricardo, “Discapacidad psíquica “menor”, medias disciplinarias en el marco de una relación de empleo, discriminación y ajustes”, *IUSLabor*, nº 2, 2021; BERNAL SANTAMARÍA, Francisca, “Personas con discapacidad: la necesidad de los ajustes razonables para la igualdad y la no discriminación”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 59, 2021.

<sup>42</sup> En unificación de doctrina la STS nº 333/2020 de 14 de mayo de 2020 (nº rec. 1606/2018).

el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. Eso sí, las medidas deben estar orientadas a fomentar prioritariamente el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.

Al hilo de lo narrado, el contrato temporal para el fomento del empleo de las personas con discapacidad no es un contrato abusivo si se tiene en cuenta que la duración mínima es de un año. De hecho, el tejido asociativo ha criticado que la duración mínima de este contrato temporal desanima al empresariado español a la hora de contratar a las personas con discapacidad, reclamando la posibilidad de que pudiera concertar con una duración menor, así exponen que puede haber más oportunidades de empleo si se acorta su duración mínima. Otra cosa es la duración máxima del contrato que es de tres años, mientras que otras modalidades están acortándose a una duración menor. Se trata un extremo que merece ser replanteado por el legislador. En ese aspecto, se esboza si esta modalidad contractual mejora la inserción laboral de las personas con discapacidad, al recurrir a un instrumento temporal a pesar de las altas cifras de temporalidad que acompaña a este colectivo<sup>43</sup>. Desde estas líneas consideramos que esta vía contractual, aun siendo temporal, es una fórmula idónea para las personas con discapacidad, y que su duración tanto mínima como máxima se debería asimilar al de otros tipos contractuales temporales. El razonamiento de esta idea descansa en hacer atractiva la contratación de las personas con discapacidad al empresariado español. Es decir, si se impone un límite temporal mínimo muy alto (como es un año) es claro que el empresario será más reticente a la hora de contratar a una persona con discapacidad. En cambio, si se asimila la duración de la contratación temporal de este colectivo al de las personas que no tienen discapacidad, el empresario tendrá menos trabas en su contratación.

En este sentido, se proponen vías como: la integración real de las personas con discapacidad con instrumentos o canales diseñados para las personas sin discapacidad, pero haciéndolos más atractivos con bonificaciones y subvenciones<sup>44</sup>, o bien formular contratos específicos formativos para personas con discapacidad.

---

<sup>43</sup> El CERMI en el informe sobre la reforma subraya que, durante el año 2020, la contratación más frecuente fue por las modalidades de eventual por circunstancias de la producción (36,64%) y obra o servicio (33,5%), y, que, en el caso de los centros especiales de empleo, los contratos de obra y servicio realizados fueron el 28,7% y los eventuales del 32,6%. Informe de la Comisión de Inclusión Laboral del CERMI sobre las principales novedades y modificaciones operadas por la reforma laboral, elaborado por Josefa TORRES MARTÍNEZ, secretaria de la Comisión de Inclusión Laboral de CERMI, con quién amablemente se ha mantenido una conversación sobre los aspectos reseñados.

<sup>44</sup> RUBIO DE MEDINA, María Dolores, “El contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad: dificultando la integración laboral, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, n° 718, 2006.

### 3.3. *El impulso de los centros especiales de empleo: convenio colectivo aplicable*

Si retomamos los objetivos del Plan de Recuperación y del Componente 23, uno de ellos es modernizar la contratación y subcontratación de las actividades empresariales. La reforma guiada por este fin modifica el régimen de subcontratación y trata de impedir la utilización de la externalización de servicios como un mecanismo “perverso” de reducción de las condiciones laborales de las personas “subcontratadas”. Así, advierte de la precariedad laboral derivada de esta vía y de sus efectos negativos sobre la competencia empresarial. La modernización se sitúa en asegurar la mejora de la actividad productiva, en reforzar la responsabilidad de las empresas y en equiparar las condiciones de las personas subcontratadas. Al igual, la reforma trata de pivotar entre flexibilidad empresarial y protección laboral, y para ello se intenta proteger a los trabajadores evitando una competencia empresarial basada solo en deteriorar las condiciones de trabajo. Con esa justificación, la reforma laboral de diciembre indica que la externalización debe justificarse en razones empresariales ajenas a la reducción de las condiciones laborales en aras de garantizar el principio de no discriminación, es decir, evitar que *“dos personas que realizan trabajos de igual valor tengan condiciones laborales diferentes, o incluso carezcan de marco sectorial de referencia, por razón exclusivamente del objeto social o forma jurídica de la empresa”*.

La modificación más importante sobre este aspecto se ubica en el apartado sexto del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores. La novedad radica en que apuesta por el convenio colectivo sectorial de la actividad desarrollada con independencia del objeto social o de la forma jurídica a la que estén vinculadas las relaciones de trabajo afectadas, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable; y con la excepción de que la empresa tenga un convenio propio. Con esta previsión, se considera que la novedad es menor pues ha quedado lejos de superar la desigualdad y de lograr la equiparación de condiciones pretendida, en definitiva, tal y como ha subrayado el profesor Luis Enrique Nores, la reforma silencia cuestiones, pues se aparta de otras soluciones que apostaban por el CC sectorial de la principal.

En lo que respecta a nuestro análisis, la Disposición Adicional vigesimoséptima deja fuera de esa previsión convencional los casos de contrata y subcontrata suscritas con los centros especiales de empleo. La complejidad de la excepción es tan intensa que sería necesario un análisis riguroso y detallado del mapa convencional que esboza esta previsión, pues podrían resultar aplicables el convenio de empresa, el convenio de sector de la actividad, el convenio específico del centro especial de empleo de que se trate, e incluso el convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad<sup>45</sup>.

---

<sup>45</sup> Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el

En un primer acercamiento, se debe plantear si el hecho de que no se aplique estos centros es contrario a la finalidad de la reforma. Hay que tener en cuenta que el texto de la misma no aclara “*cuál es el sistema que se debe seguir*” en tales casos, por lo que se interpreta que el convenio de aplicación sería el convenio que se venía aplicando en el propio centro especial de empleo, o el convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. En fin, se debe aclarar este conflicto convencional de cara a evitar las dificultades a los centros especiales de empleo que en la actualidad están aplicando los convenios de actividad o los de empresa en las subcontratas, tal y como se ha anotado en el Informe CERMI sobre la reforma laboral.

La respuesta a este dilema parece que será la de aplicar el convenio colectivo del centro especial de empleo, en definitiva, que la situación se seguirá regulando como antes de la reforma laboral. Un pronunciamiento emblemático lo encontramos en la STS 579/2020, de 6 de febrero de 2020, en el que se discute cuál es el convenio de aplicación para la determinación de la relación de trabajo (salario) de un trabajador que prestaba servicios en un centro especial de empleo y que había sido contratado para ejercer su actividad en un hotel. El convenio de aplicación era el de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. El actor pretendía la aplicación del convenio colectivo provincial de hostelería. En suplicación se estima esta pretensión siguiendo el criterio establecido en la propia Sala en sentencias anteriores y aplicando el artículo 1 de ese convenio, por el que las empresas contratadas para prestar servicios en establecimientos incluidos dentro del ámbito funcional del convenio, quedan obligadas a aplicar al personal puesto a disposición y durante el tiempo que se encuentre prestando tales servicios, las condiciones generales contenidas en el mismo y en particular, la tabla salarial correspondiente, elevando por ello la cuantía indemnizatoria del demandante con arreglo al nuevo salario regulador. Frente a esta resolución, la empresa recurre en casación defendiendo la aplicación del convenio de centros y servicios de atención a personas con discapacidad alegando la correspondiente sentencia de contraste. De este modo, el convenio aplicable es el específico de los centros especiales de empleo, mientras que en la STS el convenio que resulta aplicable es el convenio sectorial correspondiente a la actividad contratada. En este contexto, la empresa denuncia la infracción del Estatuto de los Trabajadores, del convenio que se venía aplicando y de la doctrina judicial. En definitiva, alega que “*por aplicación del principio de especialidad resulta aplicable el convenio específico de los centros especiales de empleo, sin que a los mismos les sea aplicable ningún otro convenio, atendiendo fundamentalmente a la especialidad de las relaciones laborales*

---

XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE nº 159 de 4 de julio de 2019). En la actualidad está constituida la mesa negociadora del que sería el XVI Convenio Colectivo en este ámbito.

*que unen a los trabajadores con los indicados Centros especiales de empleo”<sup>46</sup>.*

A su vez, es de relieve que se exponga la STS de 23 de noviembre de 2014 en la que se concreta que es inviable jurídicamente que persistiendo la relación especial entre el centro especial de empleo y la persona con discapacidad se pueda pasar a regir por previsiones de una relación ordinaria de trabajo. Posteriormente, precisa que los sujetos de una relación laboral especial no se rigen por un convenio colectivo pactado para trabajadores con relación ordinaria, sin que exista por ello discriminación. De manera que concluye que no hay un trato desigual entre unos y otros trabajadores, y que el elemento diferencial sobre el que se asienta aplicar un convenio u otro resulta objetiva y razonablemente justificado. Así las cosas, esta doctrina es favorable a la aplicación del convenio propio del centro especial de empleo y no de cualquier otro convenio sectorial<sup>47</sup>.

#### **4. Reflexiones finales**

La reforma laboral se enuncia para hacer frente a problemas concretos del mercado español, principalmente la precariedad y la temporalidad. Ambas situaciones están muy relacionadas con la dualidad del mercado, siendo otra realidad que la reforma laboral aboga por corregir. Además, ambas situaciones son más presentes aún para el colectivo de personas con discapacidad.

Desde la Unión Europea se impulsa a los Estados miembros a que aumenten la eficiencia de las políticas públicas de empleo y a que promuevan políticas activas orientadas a capacitar a los trabajadores. El mecanismo de recuperación y sus fondos son el eje para impulsar las mejoras el acceso al empleo de los grupos más desfavorecidos y de los desempleados de larga duración. De hecho, la Política Palanca y el Componente 23 se erige en esta dirección, la protección de las personas vulnerables. Como se ha expresado, uno de los colectivos que reúne todas y cada una de las características enunciadas es el de personas con discapacidad.

Se ha visto que la reforma promueve la formación y la capacitación como un eje para dejar atrás la precariedad y la temporalidad. En el seno de las Políticas Palanca y en el eje del Componente 23, se contempla la formación en alternancia (nivel 1 y 2) para las personas con discapacidad. Con tal prisma es imprescindible la orientación laboral financiada como vía de

---

<sup>46</sup> La empresa selecciona la sentencia de contraste del TSJ de Andalucía de 5 de marzo de 2007 (Recurso 2841/2006). En esta sentencia se considera que el convenio de aplicación es del de los centros especiales de empleo en una relación de trabajo de una limpiadora que prestaba servicios en una contrata de limpieza.

<sup>47</sup> Véase la propia doctrina que refiere esta sentencia, así como la STS 1011/2017 de 2 de febrero de 2017 (rec. nº 2012/2015), que se pronuncia en la misma dirección.

integración formativa para las personas con discapacidad. Así, apostamos por desplegar los recursos que se destinan para otros colectivos (como las mujeres víctimas de violencia de género) al colectivo de personas con discapacidad. Esta propuesta es viable si tenemos en cuenta que sigue siendo un colectivo con especial dificultad de integración socio laboral, y, que está ya implantada la figura del “preparador laboral”, que asumiría el rol de persona orientadora. Si bien se hace preciso que esta persona cuente u obtenga la cualificación podrá poder desarrollar con éxito esta actividad, de manera que es una persona o servicio experto en tan importante cometido. Con ello, la integración de las personas con discapacidad pasa por fomentar e invertir en una formación en entornos de trabajo que sean reales.

A su vez, la equidad y el equilibrio social de los territorios pasa por la inversión en colectivos vulnerables con el diseño de proyectos de inserción laboral. Las acciones que los integran son la orientación y el acompañamiento laboral, la formación conforme a un itinerario personalizado, la búsqueda de empleo, las becas de formación o las ayudas a la contratación, entre otras<sup>48</sup>. Estas acciones se deben extender a las personas con discapacidad al ser un colectivo desempleado de larga duración sobre el que hay que actuar para lograr su equidad socio laboral. En este sentido, se destaca la importancia de la coordinación de los proyectos (por parte de los servicios sociales) y de la economía social en este ámbito. Por tanto, es imperioso invertir en el sector de económica social (para su implementación y su desarrollo) y como un nicho de generación de empleo para los colectivos desfavorecidos<sup>49</sup>.

En el mismo orden, la Estrategia Española reconoce la vulnerabilidad del colectivo e indaga en mostrar las causas de su menor tasa de empleo. La problemática se desencadena ante los desajustes de cualificación que presentan las personas con discapacidad, las dificultades para adquirir una experiencia profesional o la ausencia de habilidades para la búsqueda y el manteamiento de empleo. En este punto, entendemos que todos ellos son factores que se pueden abordar en el desarrollo y en la ejecución de la reforma laboral, y de forma específica, en el contexto del contrato formativo en alternancia. Ahora bien, una de las mayores dificultades sigue siendo la carencia de apoyos profesionales y materiales para garantizar la incorporación, el acompañamiento y entrenamiento de las personas con discapacidad.

---

<sup>48</sup> La efectividad de las ayudas a la contratación del colectivo de personas con discapacidad es analizada por la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal. Este informe refleja que los incentivos para este colectivo representaron el 41% del gasto evaluado en el 2018.

<sup>49</sup> Se puede consultar el Documento de Trabajo de los Servicios de la Comisión que acompaña al documento Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité Europeo de las Regiones, Establecimiento de un pilar europeo de derecho sociales, 2017. En paralelo, véase el estudio elaborado por European Anti-Poverty Network, Seguimiento e implementación del Pilar Europeo de Derechos Sociales en España, 2019.

Como en otros aspectos, los académicos estamos a la espera del futuro desarrollo reglamentario de la reforma. Nada ha trascendido de las pretensiones del legislador en relación al futuro desarrollo reglamentario a nivel general, ni tampoco sobre el desarrollo de los contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad. En este plano, el legislador tendría que considerar la tipología y el grado de discapacidad, pues son aspectos clave. En tal sentido, recuérdese que las mayores dificultades de acceso a la formación las padecen las personas con discapacidad intelectual junto con las personas con discapacidad mental o psicosocial (que tan invisible es), mientras que quienes tienen discapacidad física o sensorial tienen un mayor nivel formativo. Otros factores importantes que debe tener en consideración son la accesibilidad, junto con la adecuación de la formación a la discapacidad teniendo en cuenta las particularidades de cada tipo de discapacidad. Otros aspectos que se deberían tratar son arbitrar algún tipo de tope máximo de personas que puede haber en formación en la empresa, así como el contenido de las unidades formativas. El motivo de la propuesta de limitar el tope máximo descansa en atender de forma individual y especializada al colectivo de personas con discapacidad que están presentes en la empresa como alumnos trabajadores, y ello habida cuenta de la necesidad formativa de este colectivo (especialmente, de las personas con discapacidad intelectual) que precisan de una atención más individualizada. Por lo demás, y en relación a la propuesta del contenido de las unidades formativas es preciso de cara a ajustar la formación del colectivo de personas con discapacidad (especialmente, la intelectual) en sectores o en actividades que permitan o mejoren su empleabilidad. Por ejemplo, en los niveles 1 y 2 a los que antes se hizo referencia dado que serán los nichos de empleo en los que es más probable que sean empleables.

Siendo así las cosas, entendemos que se debe seguir la línea del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, y aprovechar la financiación que vendrá tanto del Pilar Europeo, como de las Políticas Palanca para destinar recursos a esta vía de integración laboral. Téngase muy presente el alcance de los fondos que vendrán del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia que recoge el Reglamento (UE) 2021/241.

Bajo el impulso europeo, que los recursos financieros en forma de subvenciones y de bonificaciones hagan atractivo el contrato formativo para las personas con discapacidad. Con este horizonte, consideramos que la vía más adecuada es el contrato en alternancia o el contrato de formación dual para las personas con discapacidad. Además, la modalidad contractual se debe arbitrar de forma preferente en el empleo ordinario. De la forma relatada, el contrato formativo debe contemplar en su desarrollo reglamentario una serie de elementos diferenciadores para las personas con discapacidad atendiendo al tipo y al grado de discapacidad, al empleo con apoyo con la figura del preparador laboral, y a los recursos que sean precisos en relación a los ajustes razonables. Además, el eje principal en su diseño debe

ser el plan formativo individual.

Por otra parte, la reordenación de los contratos laborales dispuesta por la reforma en lo que atiende a las personas con discapacidad no ha sufrido grandes cambios, manteniéndose el recurso al contrato temporal de fomento del empleo para las personas con discapacidad (que no es casual). Así las cosas, este contrato escapa de los supuestos enunciados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y, en principio, del uso abusivo de la contratación causal si fuera vinculado a la contratación indefinida. En definitiva, la legalidad de este supuesto temporal en la reforma queda justificada en tanto que las personas con discapacidad es un colectivo con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, y, por tanto, no contradeciría, el espíritu de la norma. No obstante, y aunque ello es así, y apostamos por flexibilizar, por un lado, y limitar, por otro lado, el uso de esta modalidad contractual. Así, se estimularía la contratación de un colectivo vulnerable al posibilitar contratos de menor duración, y, por otro lado, se tutelaría al trabajador si se dispone una presunción de fijeza cuando el contrato alcance su duración máxima que proponemos de dos años, y también cuando el contrato se celebre en fraude de ley. En este aspecto sería conveniente plantear una reforma de la norma para flexibilizar este contrato en su duración mínima y limitarlo a una duración menor en su duración máxima, análoga a la dispuesta para otros contratos temporales. De esta manera, proponemos que el espíritu de la reforma impregne de alguna manera esta modalidad contractual.

Al mismo tiempo, el legislador debe aclarar el mapa convencional para los centros especiales de empleo en el caso de contratas y subcontratas. De no ser así, y dada la poca concreción de la previsión en la reforma laboral, será un tema muy recurrente ante los tribunales que tendrán que realizar una ardua labor de interpretación de una norma necesitada de una mayor aclaración. Si bien, la dirección apunta a que seguirá siendo de aplicación el convenio colectivo específico de los centros especiales de empleo.

Con todo, la promoción de un crecimiento inteligente, sostenible e integrador no puede dejar atrás a las personas con discapacidad. La inclusión de este colectivo en la agenda del legislador se hace prioritaria, debiéndose contemplar la formación en alternancia como una de las fórmulas idóneas orientadas a mejorar su nivel formativo en alternancia con la realización de una actividad retribuida y por cuenta ajena. De esta manera la transformación del mercado de trabajo pasa por un cambio en la cultura de contratación del mercado laboral español, por adaptarse a nuevas reglas contractuales que refuercen los mecanismos para fomentar la contratación indefinida, estable y dignas de un colectivo tradicionalmente excluido y vulnerable.

## 5. Bibliografía de referencia

BASTERRA HERNÁNDEZ, Miguel, “Primeras aproximaciones a la reforma laboral del RDL 32/2021; Briefs sobre la reforma laboral, AEDTSS, fecha de publicación 17 de enero de 2022, (disponible en: <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/Contratos-formativos-en-la-reforma-laboral-2021.pdf>.)

BENAVIDES VICO, Antonio, Webinar sobre la reforma laboral, Wolters Kluwer, 20 de enero de 2022.

BERNAL SANTAMARÍA, Francisca, “El Pilar Europeo de los Derechos sociales y el Plan de Acción: por fin, ¿el modelo social europeo?”, *Cuadernos de Derecho Transnacional*, volumen 14, nº 1, 2022.

BERNAL SANTAMARÍA, FRANCISCA, “La formación dual para las personas con discapacidad en el empleo ordinario”, Comunicación presentada a las XXXIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del trabajo y Relaciones Laborales: Análisis de la contratación laboral, celebradas el 25 y 26 de noviembre de 2021 (aceptada, pendiente de publicación).

BERNAL SANTAMARÍA, FRANCISCA, “Personas con discapacidad: la necesidad de los ajustes razonables para la igualdad y la no discriminación”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 59, 2021.

CERVILLA GARZÓN, María José, “El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo”, *IUSLabor*, nº 1, 2022, p. 13-55.

DE FUENTES GARCÍA ROMERO DE TEJADA, Carlos, “Cincuenta años de la política de empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad: Balance y retos de futuro”, *Comunicación al III Congreso Derecho de la discapacidad organizado por la Fundación Derecho y Discapacidad*, Granada, 2021.

FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Óscar, “Seis tesis generales sobre la reforma de los contratos formativos”, *Labos*, vol. 3, nº 1, p. 180-187.

De 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.

ESTEBAN LEGARRETA, Ricardo, “Discapacidad psíquica “menor”, medias disciplinarias en el marco de una relación de empleo, discriminación y ajustes”, *IUSLabor*, nº 2, 2021.

ESTEBAN LEGARRETA, Ricardo, “Algunos aspectos estructurales ante el empleo de las personas con discapacidad”, *Documentación Laboral*, nº 120, 2020.

ESTEBAN LEGARRETA, Ricardo, *La aplicación del Derecho del Trabajo en los Centros Especiales de Empleo*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2009.

ESTEBAN LEGARRETA, Ricardo, *Derecho al trabajo de las personas con discapacidad*, Madrid, Real Patronato de la Discapacidad, 2003.

GARRIDO PÉREZ, Eva, “El nuevo régimen jurídico de los contratos formativos tras el RDL 32/2021: la centralidad estructural y finalista de la formación”, *Temas Laborales*, nº 161, 2022, p. 67-106.

GARRIDO PÉREZ, Eva, Los enclaves laborales ¿Una nueva modalidad de subcontratación de obras y servicios”, *IUSLabor*, nº 3, 2005.

GUTIÉRREZ COLOMINAS, David, “Discapacidad y empleo en España una perspectiva histórica sobre su evolución normativa a la luz del modelo social”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, nº 3, 2021.

LÓPEZ GANDÍA, Juan, “Los contratos formativos tras la reforma laboral de 2021”, *NET21*, enero 2022.

MARTÍNEZ MORENO, Carolina, “Breve anotación a la reforma laboral”, *Brief AEDTSS*, Fecha de publicación: 31 de diciembre de 2021 (disponible en: <https://www.aedtss.com/breve-nota-a-la-reforma-laboral/> 12 de enero de 2022).

MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUIS, “PILAR EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES Y SISTEMAS DE SEGURIDAD social”, *Revista Jurídica de Derechos sociales*, vol. 8, nº. 2, 2018.

MORENO GENE, Josep, *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 GENE, 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.

NIETO ROJAS, PATRICIA, Webinar Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 19 de enero de 2022.

NORES TORRES, Luis Enrique, Webinar Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 19 de enero de 2022.

PRADO DE REYES, Francisco, “Contratos formativos en la reforma laboral de 2021”, *Briefs sobre la reforma laboral*, AEDTSS, 2022, (disponible en: <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/Contratos-formativos-en-la-reforma-laboral-2021.pdf>).

PÉREZ DEL PRADO, Daniel, “La reforma laboral 2021 y el nuevo contrato formativo ¿la propuesta definitiva?”, *Labos*, vol. 3, 2022.

PÉREZ DEL PRADO, Daniel, Webinar Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 19 de enero de 2022.

RODRÍGUEZ ROMERO, Rosa María, “Los contratos formativos a la luz del RDL 32/2021: Un necesario cambio de modelo con resultados aún inciertos”, UGT, “Contratos formativos”, *Análisis del Real Decreto- Ley 32/2021, de 28 de diciembre*, Servicios de Estudios de UGT, núm. 36, 19 de enero de 2022.

RUBIO DE MEDINA, María Dolores, “El contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad: dificultando la integración laboral”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, nº 718, 2006.

RAMOS QUINTANA, María Isabel, “El pilar europeo de derechos sociales: la nueva dimensión social europea”, *Revista de derecho social*, nº 77, 2017.

TORRES MARTÍNEZ, Josefa, Informe de la Comisión de Inclusión Laboral del CERMI sobre las principales novedades y modificaciones operadas por la reforma laboral, CERMI, 2021.