

NO ES CONTRATO (SOLO) PARA JÓVENES: EL CONTRATO FORMATIVO EN ALTERNANCIA¹

María José Asquerino Lamparero
Profesora ayudante doctora Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla

Abstract

El mercado laboral ha (está) cambiado. Del nuevo trabajador se requieren nuevas habilidades, técnicas y una constante readaptación profesional para conseguir su supervivencia laboral. Necesita (necesitamos) formación y dado esta no tiene edad, ¿por qué habría de constreñirse esta modalidad a un sector etario determinado? A través de las siguientes líneas examinaremos este contrato, más allá de lo que de nuevo nos ha traído el cambio de su denominación.

The labour market has (is) changed. New skills, techniques and constant professional readaptation are required from the new worker to achieve their job survival. It needs (we need) training and given that it has no age, why should this modality be restricted to a certain age group? In the following lines, we will examine this contract, beyond what the change of its name has brought us.

Title: It is not a contract (only) for young people: the alternating training contract

Palabras clave: contrato formativo en alternancia, edad, formación, trabajo

Keywords: alternating training contract, age, formation, work.

IUSLabor 1/2024, ISSN 1699-2938, p. 5-41

DOI. 10.31009/IUSLabor.2024.i01.01

Fecha envío: 5.2.2024 | Fecha aceptación: 27.2.2024 | Fecha publicación: 13.3.2024

¹ Investigación realizada en el marco del proyecto de investigación “La regulación de la formación para el empleo ante el reto de la transición digital, ecológica, territorial y hacia la igualdad en la diversidad” (CIGE/2022/171), financiado por la Conselleria de Innovación, Universidades, Ciencia y Sociedad Digital de la Generalitat Valenciana.

Sumario

1. “El” contrato formativo
2. La formación
3. El contrato formativo en alternancia
 - 3.1. Una breve mirada al pasado
 - 3.2. La primera protagonista: la formación
 - 3.3. La edad
 - 3.4. El segundo protagonista: el puesto de trabajo a desempeñar
 - 3.5. Los tutores
 - 3.6. La duración del contrato
 - 3.7. La jornada
 - 3.8. Estipulaciones contractuales
 - 3.9. El salario
 - 3.10. Otras consideraciones sobre el contrato
4. Conclusiones
5. Bibliografía

1. “El” contrato formativo

Uno de los frutos obtenidos por la modificación operada por el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, ha sido el denominado “contrato formativo” (artículo 11 ET). La simple lectura de la rúbrica del precepto nos indica que lo que allí se contiene es un único contrato², a diferencia de lo que venía ocurriendo en épocas pasadas, en el que idéntico artículo regulaba una suerte de contratos formativos.

Esta inicial aseveración aparece, no obstante, desmentida cuando procedemos a examinar el contenido del citado precepto, pues surgen dos modalidades claramente deslindadas cuyos condicionantes difieren entre sí, como también distintos son los objetivos a los que atienden³.

Dejando a un lado la curiosidad que nos hace plantearnos cuál puede haber sido la razón para preferir el empleo de esta nomenclatura en singular, sí es cierto que existe algo que las une. Lo que de común tienen las dos modalidades de este tipo de contratos es precisamente la formación, siendo en parte la responsable de permitir a las contratantes acudir a la suscripción de una u otra clase contractual.

Así, en un caso la formación va a engarzar perfectamente con la relación laboral, de manera que la una no se entiende sin la otra y viceversa, dando de esta manera origen al denominado contrato formativo en alternancia (artículo 11.2 ET)⁴. De otro lado, cuando la formación se ha adquirido recientemente, se dispensa la posibilidad de concertar un

² La posible transcendencia del empleo del singular ha sido analizada por nuestra doctrina. Así, PÉREZ DEL PRADO, Daniel, “La reforma laboral 2021 y el nuevo contrato formativo: ¿la propuesta definitiva?”, *Labos*. vol.3. Número extraordinario “La reforma laboral de 2021”, p. 11; RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, “Así es el RDL 32/2021 (II): reflexiones sobre el lenguaje de la norma”, *Trabajo, Persona, Derecho y Mercado*, 16.1.2022 (disponible en: <http://grupo.us.es/iwpr/2022/01/16/asi-es-el-rdl-32-2021-y-ii-reflexiones-sobre-el-lenguaje-de-las-normas-laborales/>; consulta: 2.2.2024).

³ Otra pista que refrenda que estamos en presencia de dos contratos y no de uno solo, la hallamos en la Ley de Empleo que escinde con claridad el enfoque que ha de prestarse a los colectivos en función de si el contrato a realizar es el contrato formativo en alternancia o el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional. Así, artículo 53 de la Ley 3/2023.

⁴ La nueva denominación – GARRIDO LÓPEZ, Eva, “El nuevo régimen jurídico de los contratos formativos tras el RDL 3/2021: la centralidad estructural y finalista de la formación”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 161, 2022– aparecía en la exposición de motivos del Real Decreto 1592/2012, de 8 de noviembre.

lazo laboral para poner en práctica esos conocimientos teóricos⁵, encontrándonos entonces ante el denominado contrato formativo para la obtención de la práctica profesional (artículo 11.3 ET)⁶.

De estas dos opciones contractuales formativas, nuestra atención hoy se dirige al contrato formativo en alternancia. En este la formación se sitúa en el mismo plano, con la misma relevancia que el trabajo profesional que se presta. El claro objetivo de alternar trabajo con formación indica que ambos presupuestos son igualmente importantes y constituyen -con idéntica intensidad- la esencia de esta modalidad contractual⁷.

2. La formación

Ciertamente no es la panacea a los males sociales, por cuanto desafortunadamente los tozudos datos nos muestran que la ecuación formación igual a trabajo no es cierta. Pero, a pesar de ello, sin aprendizaje las oportunidades de todo tipo -y específicamente las laborales- decrecen.

Así pues, si lo que pretendemos es aumentar la empleabilidad de nuestros jóvenes (y, por extensión de todos) se debe procurar formación. Aquí viene el primer escollo: cuando se nos habla de este término inevitablemente acude a nuestra mente la obtención del título. No obstante, la formación es algo más que la titulación y puede ser algo diferente a la misma.

⁵ GARRIDO LÓPEZ, Eva, “El nuevo régimen jurídico de los contratos formativos tras el RDL 3/2021: la centralidad estructural y finalista de la formación”, *op. cit.*, p. 70 matiza: “*El fin último de estos contratos no es estrictamente incentivar la inserción laboral de los jóvenes, sino la de favorecer su mejor formación y capacitación técnica-profesional para ampliar sus opciones de incorporación en el mercado de trabajo. De este modo, los contratos formativos no son un fin en sí mismos, sino un medio para alcanzar dicho fin de mejorar la ocupación laboral, y de calidad, de los jóvenes*”. En relación al contrato formativo para la obtención de la práctica profesional “*su fin intrínseco e inmediato no es el de facilitar una primera experiencia profesional en el sector, una primera contratación que por lo demás ya ha podido tenerse con anterioridad, precisamente a través del contrato de formación en alternancia...El objetivo final es pues favorecer la obtención de un bagaje formativo y de capacitación, tanto de orden académico como profesional, que sitúe a la persona trabajadora en mejor posición cara a su inserción en el mercado de trabajo*”.

⁶ *Ibidem*, p. 69. En la actualidad, se define primero el contrato formativo en alternancia y, posteriormente, el formativo para la obtención de la práctica profesional, a diferencia de lo que ocurría con la normativa anterior. Este detalle es observado por la autora, coligiendo de esta alteración una “*insinúa[ción] [de dotar] una especial relevancia de la modalidad de alternancia sobre el de práctica*”.

⁷ En contra, PÉREZ ANAYA, Rosa María, “Del contrato para la formación y el aprendizaje al contrato formativo en alternancia”. *Trabajo y Derecho*, Sección Estudios, n° 96, 2022. La autora señala -y fundamenta- la preminencia de la “*formación frente al trabajo retribuido*”.

La educación se sitúa, de esta manera, en uno de los pilares básicos de nuestra sociedad⁸, concibiéndose como un derecho fundamental en nuestro texto constitucional, desprendiéndose de su configuración una doble faz: la educación es derecho individual responsable en parte de nuestra identidad, pero también es derecho social porque trasciende a la persona e irradia efectos a terceros (artículo 27 CE).

La relevancia del derecho a la formación es tal que mereció la incorporación en la propia Declaración Universal de los Derechos Humanos (artículo 26). Allí no solo se garantiza el acceso sino también la calidad educativa. Se concibe, de esta manera, en presupuesto inexcusable para poder plasmar otros derechos propios del ser humano.

Esta pre-ocupación para garantizar la formación y, aún más, para que esta sea constante a lo largo de toda nuestra vida es manifestada por la OIT⁹. La formación posibilita el trabajo decente.

Sin abandonar el tema de la educación -Banco Mundial, 2018- se constata cómo es la formación el instrumento útil para combatir la pobreza y la desigualdad. No pretendemos ahondar en los beneficios que entraña para erradicar la pobreza, dado que los datos hablan por sí solos¹⁰, pero sí queremos detenernos brevemente en el servicio que le hace a la igualdad y, dentro de ella, la igualdad de género. Para ello, basta con echar la vista al pasado más reciente y observar (aun cuando la tarea esté inacabada) la diferencia tan abismal que existía entre la situación de preminencia de los hombres con relación a la de las mujeres. Parte del progreso en la equiparación de derechos y situaciones ha sido posible desde el momento en que la formación dejó de ser un coto privado reservado a los varones.

Si antes aludíamos a nuestra Constitución o a la Declaración de Derechos Humanos, tiempo ahora es de hacerlo a los distintos acuerdos internacionales que tienen como objetivo el asegurar la formación universal y de calidad. De entre ellos, acaso destaque la Declaración de Incheon para la Educación (2015) cuyos objetivos se integran -parte- en la conocida por tantas veces nombrada Agenda 2030 y que pone el acento tanto en los destinatarios de la formación como en los agentes que la dispensan.

⁸ Extensamente, LOZANO LARES, Francisco, “Educación, formación y aprendizaje permanente: Agenda de Capacidades Europea”. *Temas Laborales*, nº 168, 2023, p. 103-130.

⁹ OIT. “Configurar las competencias y el aprendizaje permanente para el futuro del trabajo”. Documento de Conferencia. 15 de septiembre de 2021 (disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_819753.pdf).

¹⁰ El informe del Banco Mundial, cuya última actualización es de 11 de abril de 2023 arroja este dato “A nivel mundial, los ingresos por hora aumentan un 9% por cada año adicional de escolarización”. (disponible en: <https://www.bancomundial.org/es/topic/education/overview>; consulta: 3.2.2024).

Si aterrizamos en la realidad española y aun siendo conscientes de que la formación no se circunscribe a la obtención de una titulación, lo cierto es que no tenemos datos para cuantificar el aprendizaje que pudiéramos calificar como oficioso, por lo que tendremos que acudir a la única fuente que nos da cuenta de cuál es la situación formativa española. Estos datos, los que arrojan el número de títulos reconocidos oficialmente, no son halagüeños si los comparamos con los que presentan países de nuestro entorno. Así, vemos cómo tenemos un grave problema de abandono escolar temprano¹¹ al que habría que hacer frente, acaso con otro tipo de políticas que no se ciñeran a dispensar las actuales alternativas formativas.

Estamos tratando acerca de un problema que afecta de manera directa al mercado de trabajo y siendo ello así no es extraño que nos podamos encontrar con categóricas afirmaciones que ponen de relieve la directa relación entre formación y calidad en el empleo, entre formación y productividad¹².

Si ya en épocas pasadas podíamos afirmar que incidir en la variable formación conllevaba unas mayores (y mejores) oportunidades de empleo, en la actualidad esta hipótesis se puede predicar con igual -o más- acierto. El vivir en un mundo rodeado por un sinnúmero de avances tecnológicos nos conmina a la continua adaptación de todos, lo que supone también que sea necesaria la adquisición de habilidades diferentes a las tradicionales y la formación específica en el área tecnológica.

Y así, establecida la conexión tan estrecha entre trabajo, formación e igualdad, será necesario incidir en estos tres grandes pilares que nos encaminan a una sociedad más justa.

¹¹No obstante, la Encuesta de Población Activa publicada el 25 de enero de 2024 arroja resultados más positivos, situándose en el 13,6% de los sujetos comprendidos entre los 18 a 24 años (disponible en: [https://www.educacionyfp.gob.es/prensa/actualidad/2024/01/20240129-abandonoeducativo.html#:~:text=El%20abandono%20temprano%20de%20la%20educaci%C3%B3n%20y%20la,de%20Secundaria%20sube%20cuatro%20d%C3%A9cimas%20hasta%20el%2079%2C1%25\).](https://www.educacionyfp.gob.es/prensa/actualidad/2024/01/20240129-abandonoeducativo.html#:~:text=El%20abandono%20temprano%20de%20la%20educaci%C3%B3n%20y%20la,de%20Secundaria%20sube%20cuatro%20d%C3%A9cimas%20hasta%20el%2079%2C1%25).)

¹² PÉREZ DEL PRADO, Daniel, “La reforma laboral 2021 y el nuevo contrato formativo: ¿la propuesta definitiva?”, *op. cit.*, p. 8. Manifiesta el autor: “*La evidencia empírica demuestra que a mayores niveles de educación y formación se consiguen mejores condiciones de trabajo y, en particular, salariales: se alcanzan mayores niveles de productividad, lo cual es especialmente importante en un país como el nuestro en el que esta variable muestra un comportamiento muy peculiar*”.

En la propia Ley de Empleo (Ley 3/2023, de 28 de febrero) se puede leer en la exposición de motivos cuando se aborda la “empleabilidad” siendo este constructo concebido como aglutinante del “conjunto de competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar profesionalmente y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo”. Esta definición es la que plantea el artículo 3 de la citada norma legal.

3. El contrato formativo en alternancia

3.1. Una breve mirada al pasado

El inmediato predecesor de este contrato al que hoy nos acercamos era el contrato para la formación y el aprendizaje. Desafortunadamente el propósito encomiable que perseguía no consiguió materializarse¹³. La loable intención de procurar la inserción laboral del público al que iba destinado, la juventud, a través de un modelo que combinaba trabajo y estudios a cambio de una reducción importante en el salario a abonar, no consiguió animar al receloso empleador para concertar relaciones laborales de este tipo¹⁴.

Se trataba de una modalidad contractual que tenía presente la realidad de nuestro mercado laboral, los principales escollos que el sector juvenil encontraba cuando trataba de acceder al empleo. Advertidos que aquellos eran o bien la falta de experiencia o bien la falta de formación específica (o titulación que lo acreditase) para poder desempeñar el puesto de trabajo, ¿cómo podía rebatirse que el mejor modelo era el contrato para la formación y el aprendizaje o el contrato en prácticas, respectivamente?

Siendo ello así, existía un contrato que aspiraba a convertirse en el modelo ideal para que los jóvenes accedieran al mercado laboral¹⁵.

¹³ MORENO GENÉ Josep y ROMERO BURILLO Ana María, “El nuevo contrato formativo: una apuesta decidida por la formación como mecanismo de inserción laboral”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social* nº 152, p. 69. Los autores analizan las reformas que ha sufrido este contrato (ciertamente bajo otras denominaciones), señalando que “*En no pocas ocasiones, sin embargo, estas reformas se han llevado a cabo en un contexto de crisis económica y, en consecuencia, de altas tasas de desempleo y, muy particularmente, de desempleo juvenil, lo que ha motivado que lo urgente, es decir, la inserción laboral de las personas jóvenes, haya primado por encima de lo importante, que no es otra que garantizar una cualificación profesional adecuada*”.

Un examen completo del contrato que le precede (contrato para la formación y el aprendizaje) en MORENO GENÉ, Josep, “El contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia”, *Temas Laborales* nº 116, 2012, p. 35-87.

El contrato ha sufrido desde el Estatuto de los Trabajadores de 1995 un total de diez reformas: PÉREZ DEL PRADO, Daniel, “La reforma laboral 2021 y el nuevo contrato formativo: ¿la propuesta definitiva?”, *op. cit.*, p. 9.

¹⁴ LÓPEZ BALAGUER Mercedes y RAMOS MORAGUES, Francisco, “Capítulo I. La reforma de los contratos formativos: art. 11 ET” en LÓPEZ BALAGUER, Mercedes y RAMOS MORAGUES, Francisco, *La contratación laboral en la reforma de 2021. Análisis del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, Valencia, Ed. Tirant lo Blanch, 2022. Destacan los autores que de un total de 17.271.018 de contratos temporales celebrados en el año 2021 (antes de la denominada reforma laboral) el número total de contratos para la formación y el aprendizaje fue de 30.672.

¹⁵ CABEZA PEREIRO, Jaime, “Sobre los contratos formativos a la vista de la reforma de 2010”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, número 24, 2011, p. 2.

Y, dado que la fórmula del contrato para la formación y el aprendizaje parecía haber olvidado a la población universitaria, se originará una modalidad específica para estas personas, dando lugar al malogrado contrato para la formación dual universitaria¹⁶. Fue entonces cuando se optó por una modalidad contractual que siguió fiel al espíritu del contrato para la formación y el aprendizaje, aun cuando se aprecian notables diferencias. En una simplificada visión por nuestra parte¹⁷, se conformó un contrato temporal en el que no rebasar una determinada edad no era una traba para su concertación. Destinatarios naturales ya son los estudiantes de grado, de máster, de programas de doctorado. No obstante, tampoco con él se alcanzaron los resultados esperados, acaso en parte por la complejidad de los trámites que rodeaban su concertación.

Pero, situados ya en el presente, observamos el gran cambio operado en las relaciones laborales (y prestacionales, en su conjunto). Lo normal (entendiendo por este término como lo habitual) es que las personas ya no mantengamos un único vínculo con la misma empresa, sino que nuestra vida laboral esté jalonada por diferentes sobresaltos profesionales y nexos contractuales con entidades diferentes (sin descartar la posibilidad de llevar a cabo la prestación de manera autónoma).

Este cambio de paradigma nos lleva a vislumbrar que la solución pasa ineludiblemente por la formación. Así, a pesar de todos los vertiginosos avances que afectarán a las relaciones laborales y de la incertidumbre que el futuro nos deparará (en parte también por el empleo de las tecnologías y el imparable desarrollo de la inteligencia artificial) lo

¹⁶ Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021. La norma incorporará este contrato, dando lugar al apartado 3) del artículo 11 ya extinto. *“El 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.*

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros universitarios y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo.

Asimismo, serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa y con la retribución del trabajador contratado, que se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional.

La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación dual universitaria comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial”.

¹⁷ Para una lectura detenida, véase, MORENO GENÉ, Josep, “El contrato para la formación dual universitaria: una primera aproximación a la espera de su imprescindible desarrollo reglamentario”, *e-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. 1, nº 6, p. 188-234.

que sí parece nítido es que tendremos que poner a prueba nuestra capacidad de readaptación, de reinención y para ello la formación es nuestro mejor aliada.

Ante ello, era necesario replantearse el modelo del contrato que, sin prescindir de su esencia (formación anudada a trabajo) permitiera conseguir objetivos más ambiciosos: posibilitar que cualquier sujeto -con independencia de cuál fuera su edad- pudiera formarse teóricamente y a través de la puesta real de los conocimientos en el mundo laboral¹⁸.

Así -y aunque esto no sea más que continuar con una técnica tradicional- se desecha la denominación legal anterior del contrato y se adopta una nueva. A pesar del cambio, la doctrina mantuvo una postura cautelosa pues la experiencia anterior le hacía recordar que ese dato por sí mismo no era concluyente de que estuviéramos frente a un modelo nuevo. La memoria les hacía ver que, a pesar de los sucesivos cambios de nomenclatura expresivos de los deseos legales de renovación, la esencia del contrato (hoy formativo en alternancia) había permanecido prácticamente incólume desde el principio¹⁹.

Analicemos los presupuestos legales que configuran esta modalidad contractual para comprobar -entre otros extremos- si el cambio en su designación nos ha traído también un contrato nuevo.

3.2. *La primera protagonista: la formación*

3.2.a) Presupuestos previos

El haber escogido esta concreta forma de denominación -contrato formativo en alternancia- nos pone sobre la pista de que a través de esta modalidad contractual se varían los quehaceres, consistiendo estos en, de un lado trabajo y de otro formación.

Sentada la anterior premisa que nada parece añadir con relación a sus orígenes, la siguiente consideración se deriva de aquella. Seguimos sin novedades²⁰ en lo que hace al

¹⁸ No se trata, no obstante -a nuestro juicio- de combinar únicamente formación teórica con práctica (en contra, OLMOS PARÉS, Isabel, “Un nuevo modelo de contrato formativo”, *Revista Derecho Social y Empresa*, nº 17, p. 11) pues lo que se consigue con este contrato es aunar formación teórica-práctica (cuya responsabilidad descansa, fundamentalmente, en el centro educativo) con las habilidades y aptitudes que se requieren para el desenvolvimiento de una relación laboral.

¹⁹ PÉREZ ANAYA, Rosa María, “Del contrato para la formación y el aprendizaje al contrato formativo en alternancia”, *op. cit.* Expresa la autora que el cambio de denominación muestra “*ya por sí mismo ... una intención evidente de romper en determinados aspectos con su predecesor*”.

²⁰ Así lo destaca CERVILLA GARZÓN, María José, “El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo”, *IUSLabor*, nº 1, 2022, p. 24.

siguiente de los requisitos para concertar válidamente este contrato: no es posible si en la persona trabajadora concurren los presupuestos habilitantes para consumir el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional. Recuérdese que este último está reservado para aquellas personas que recientemente han obtenido una titulación ya sea esta universitaria, de postgrado, “o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral” (artículo 11.3.a) ET).

Se trata, a la postre, de un condicionante lógico y al que se hubiera llegado por la vía de deducción, dado que los presupuestos y objetivos de uno y otro contrato son dispares entre sí; a pesar de ello, es de agradecer el recuerdo.

Así, pues esa alternancia requerida para suscribir este contrato exige que el trabajador haya de estar cursando simultáneamente un tipo de formación que, además, debe insertarse en la “formación profesional, los estudios universitarios²¹ o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo del Sistema Nacional de Empleo” (artículo 11.2 ET).

De esta manera se concibe un modelo de contrato que aglutina los objetivos que, de forma escindida, procuraban anteriormente de un lado el contrato para la formación y el aprendizaje y, de otro, el contrato para la formación dual universitaria. Ahora ya no hay diferencias en relación si los estudios son o no universitarios.

Una omisión que sí ha causado un lógico desconcierto entre nuestra doctrina ha sido que no se haya referido expresamente a titulaciones básicas, a la obtención del título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria²². La única explicación que se nos ocurre es la de la falta de especialización; si este contrato está diseñado para que la formación teórica y el trabajo a desempeñar engargen a la perfección, de tal forma que la primera es el complemento del segundo y viceversa, ¿cómo lograr esta conexión cuando los estudios básicos -los de ESO- son generalistas y no profesionalizantes? En efecto es lastimoso que no se hayan incluido los mismos, pero, de otro lado, es -a nuestro juicio- lo más coherente atendiendo a la finalidad y objetivos de este específico contrato formativo.

²¹ Se engloban los grados universitarios, doctorado, los títulos de máster o experto universitario, incluyendo -a nuestro juicio- los de máster propio.

²² Ibidem, p. 25: “habiéndose desaprovechado una posible buena oportunidad para ampliar sus fronteras, no sólo en la mayor titulación que da acceso, sino también en la menor”. Cita a GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, María José: “Aspectos novedosos del contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas”, *Temas Laborales*, nº 119, 2013, p. 119-156.

3.2.b) La específica formación

Sentada nuevamente la necesidad de que el puesto de trabajo guarde una íntima conexión con las actividades formativas, se procede a la indicación de determinados aspectos que referentes al cumplimiento de la obligación formativa han de estar presentes para la suscripción de este vínculo contractual.

Lo primero que conviene resaltar es la necesidad de que exista un “*programa de formación común*”²³ que se reflejará en el acuerdo o convenio de cooperación suscrito entre la entidad que presta la formación y las empresas o entidades colaboradoras. De la expresión “*programa de formación común*” intuimos que se trata de diseñar un camino formativo para cada una de las titulaciones o capacitaciones que habilitan a la suscripción del presente contrato, recayendo la competencia de su elaboración en el centro formativo²⁴.

Aparte del programa de formación común que sería aplicable para cada titulación cursada, existe una referencia clara a los planes formativos individuales. Es decir que, además de establecerse la obligación de dejar constancia del diseño formativo que se ideará para cada camino formativo, siendo competente para ello el centro de formación correspondiente, existirá un itinerario personalizado y ajustado para ese específico estudiante-trabajador.

El plan formativo individual es redactado conjuntamente por el centro formativo (esto es, “*los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios*”) y también por la empresa en la que el trabajador-estudiante va a prestar sus servicios. De nuevo vemos aquí el ensamblado perfecto entre formación y trabajo. Estos planes detallarán “*el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos*”, debiendo informarse de ellos a la representación legal de los trabajadores (artículo 11.5 ET)²⁵.

²³ De nuevo, CERVILLA GARZÓN, María José, “El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo”, *op. cit.*, p. 31. Es vital contar con los acuerdos y convenios de cooperación entre empresas y centros formativos, pues, de lo contrario “*el contrato no podrá desplegar sus efectos*”.

²⁴ Aunque, en un principio, pensamos que el adjetivo “común” pudiera hacer referencia a la necesidad de que el plan fuera elaborado conjuntamente entre entidad formativa y empresa, descartamos esta opción al no ser operativa, aun cuando creemos que un acertado diseño de ese plan de formación debería recapacitar sobre cuáles son las necesidades que tienen las empresas y qué requieren de los trabajadores.

²⁵ Otro de los extremos – GARRIDO LÓPEZ, Eva, “El nuevo régimen jurídico de los contratos formativos tras el RDL 3/2021: la centralidad estructural y finalista de la formación”, *op. cit.*, p. 72 – que se deben contener “*son los relativos a la efectos sobre el desarrollo de la actividad laboral del requerimiento de*

Forma parte del contenido sustancial del contrato la formación teórica que despliega el centro formativo e incluso la empresa si se hubiera previsto de esta manera, junto con la *“formación práctica dispensada por la empresa y el centro”*. Con este inciso, a nuestro juicio, se está contemplando el presente contrato desde la óptica no del trabajador-estudiante, sino de los que quedan obligados frente a este. El trabajador recibe en primer lugar, formación teórica que dispensará obligatoriamente el centro de formación y, en ocasiones también la empresa; en segundo lugar, obtiene el conocimiento práctico que procura tanto el centro de estudios como la empresa; por último, extrae un bagaje profesionalizante derivado de la ejecución de la prestación laboral.

Finalmente, se remite a un futuro Reglamento el desarrollo tanto del “sistema de impartición” como de *“las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa”*²⁶.

3.3. La edad

Salvo para los supuestos en los que se curse formación 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”* en los que expresamente sí requiere que el sujeto destinatario de este contrato no rebase la edad de 30 años (artículo 11.2.b), en el resto de supuestos no se existe impedimento alguno con relación a la edad.

De igual forma, sea cual fuere el tipo de estudio cursado, no se requiere tener una determinada edad cuando la empresa contratante sea de inserción y este contrato se concierte con un discapacitado o persona en situación de exclusión social (artículo 11.4.d) ET).

Además, tampoco existirá óbice alguno con relación a la edad en el supuesto de que se trate de un sujeto que participe en programas públicos de empleo y formación previstos en la Ley de Empleo (disposición adicional novena de la Ley 3/2023, de 28 de febrero).

asistencia a clase, o de concurrencia a convocatoria de exámenes, sin olvidar el condicionamiento de la superación de créditos/cursos para obtener o mantener becas y demás ayudas a estudios, y que no debe encontrar dificultades por el desarrollo de una actividad laboral”. En la p. 86, se incluye la necesidad de que en los convenios consten los anteriores extremos y la suspensión contractual en los supuestos de movilidad del estudiante-trabajador.

²⁶ Salvo omisión por nuestra parte, a la fecha del cierre de las presentes líneas tan solo contamos con un proyecto de norma (disponible en pdfView.ashx (externalnaw.es)).

Esta es una diferencia significativa con respecto al marco jurídico bajo el que se desenvolvía el extinto contrato para la formación y el aprendizaje, cuyo destinatario natural era una persona mayor de 16 años y menor de 25²⁷. Este contraste tan acusado nos lleva a fundamentar que la esencia del actual contrato no es el procurar el acceso al mundo laboral o de facilitar la cualificación profesional de únicamente la población joven²⁸.

Con ello no queremos negar que en la concepción también actual del contrato formativo no esté presente una mirada a los jóvenes. Realmente, ellos protagonizan unas alarmantes tasas de desempleo. Esta realidad, que desgraciadamente viene contrastada por los datos²⁹, ha de ser afrontada seriamente por el legislador, a fin de dispensar de mecanismos útiles a ambas partes contractuales, con el objeto de animar y desechar las reticencias que el potencial empleador tiene a la hora de contratar a adultos emergentes.

Pero, a pesar de ser conscientes de esa necesidad y de la especial atención que merece aquel colectivo a través de medidas que fomenten su contratación, la idea de que la formación está anudada a la juventud, entendemos, ha quedado obsoleta.

La formación es una exigencia del mundo laboral y será -sin que nuestro augurio sea ni mucho menos atrevido- un requerimiento apremiante.

²⁷ La excepción actual antes aludida en torno a los supuestos de concertación del vínculo a través de una empresa de inserción sea cual fuere el programa formativo a desplegar es heredada de la norma anterior, recogiendo también entonces que si el destinatario del contrato para la formación y el aprendizaje era una persona discapacitada o en situación de exclusión social, no regía el límite etario antes aludido.

²⁸ En el momento en que se produce la reforma de este contrato se contaba con las alarmantes estadísticas del INE sobre el empleo de jóvenes. Estos datos -recogidos por LÓPEZ BALAGUER, Mercedes y RAMOS MORAGUES, Francisco, “Capítulo I. La reforma de los contratos formativos: art.11 ET”, *op. cit.* “Según la encuesta de población activa del tercer trimestre del año 2021, la tasa de paro en España de menores de 25 años se sitúa en el 31,5%. Dicha cifra, atendiendo a los datos oficiales ofrecidos por Eurostat, es la más alta de todos los países de la UE-27 y casi el doble de la media de UE-27 (15,9%)”.

²⁹ En la UE (son datos de 2020. VVAA. Informe Juventud en España 2020. Dirección General del INJUVE y Observatorio de la Juventud en España) tan solo una tercera parte de los habitantes tenía menos de 29 años, frente al 20,3% de la población que tenía más de 65 años. Por su parte, el Instituto Nacional de Estadística “prevé un leve descenso en el número de jóvenes durante los años siguientes para después repuntar en unos 200 000 jóvenes hacia el año 2026, a medida que haya un reemplazo generacional de los *baby boomers*. En lo que específicamente atañe a España durante el pasado año 2023, el desempleo de los “jóvenes de 20 a 24 años aumentó en 12.900 desempleados (+3,7%) y entre los de 16 a 19 años subió en 4.400 personas (+3,8%). En el grupo de 25 a 54 años el paro se redujo el año pasado en 220.100 personas (-10,8%), mientras que entre los de 55 años y más se incrementó en 9400 desempleados (+1,8%)”. Son datos recabados de la encuesta de población activa confeccionada por el Instituto Nacional de Estadística y reseñados en “La tasa de paro juvenil baja al 28,3% en 2023 pese a aumentar los jóvenes en desempleo en 17.400” (26-1-2024). Agencia Europa Press. Diariolaley.

Atrás quedaron los tiempos -por muy loables y necesarios que sean los mecanismos jurídicos tendentes a asegurar la “fijeza” de la relación laboral- en los que la persona comenzaba y terminaba su vida activa en una empresa³⁰.

Así pues, y aunque en ocasiones cometamos desde estas páginas el error mental de pensar que el contrato que pretendemos abordar (contrato formativo en alternancia) tiene como destinatario natural al joven³¹, es -a nuestro juicio- necesario analizarlo desde una mentalidad mucho más abierta, a fin de poder elucubrar con rigor si puede ser esta modalidad parte de la respuesta a los problemas de falta de empleo que la sociedad atraviesa.

Por ello, permítasenos que, aunque nuestra mirada, en ocasiones quede atrapada en los jóvenes, analicemos el presente contrato como una modalidad que puede dar respuesta no solo a la población de menor edad.

Y todo ello sin desconocer que son principalmente los jóvenes los que habrán de afrontar nuevos retos, siendo necesario ofrecerles los mecanismos y herramientas que les sirvan de impulso para alcanzar sus metas en un mundo laboral cada vez más incierto (sin que ello esté tintado de sombrías amenazas) y en el que la “*digitalización, la transición ecológica o la erradicación del machismo y sus violencias*”³² serán parte de los desafíos que los retarán.

No se puede dejar de observar una cierta influencia del cambio de paradigma del Derecho del Trabajo que lleva -RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel³³- a entender que esta rama del Derecho no se aplica solamente al trabajador asalariado (único protagonista de la trama

³⁰ LOZANO LARES, Francisco, “Educación, formación y aprendizaje permanente: Agenda de Capacidades Europea”, *op. cit.*, p. 126 recuerda lo que al efecto prevé la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario: “...*tras reconocer que las universidades han venido siendo espacios de formación para los jóvenes, se indica la necesidad de ir más allá y lograr una Universidad para todas las edades, un lugar en el que la formación a lo largo de la vida para cualquier persona y colectivo sea un objetivo básico*”. Señalar, al efecto, también -en lo que hace al sistema de Formación Profesional- a la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

³¹ CERVILLA GARZÓN, María José, “El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo”, *op. cit.*, p. 15. Destaca la “*clara finalidad relacionada con la mejora de la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo*”.

³² VV.AA. Informe Juventud en España 2020. Dirección General del INJUVE y Observatorio de la Juventud en España. Estos dictámenes se elaboran cuatrienalmente.

³³ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, “Las personas en el mercado de trabajo” (ponencia inaugural), *El empleo del futuro y las personas*, Servicio Andaluz de Empleo, 27.11.2023, (disponible en: <https://www.bing.com/videos/riverview/relatedvideo?q=El+empleo+del+futuro+y+las+personas+rodr%3%adguez+pi%3%blero&mid=2B47E3A9A22ED89A3BA22B47E3A9A22ED89A3BA2&FORM=VIRE>).

en el siglo XX), sino que se extiende hacia otros colectivos. Esa extensión (“*desbordamiento*” diría el autor antes mencionado) deja su huella en este contrato en el que el trabajador no es un empleado al uso, por cuanto combina su perfil profesional con el más estrictamente formativo.

Además, si el perfil del candidato de empleo ha variado y ya no puede identificarse al demandante de empleo solo con el joven que quiere acceder al mercado laboral, sino que se extiende a todo tipo de población casi con independencia de la edad, es razonable pensar que el legislador ha tenido en consideración esta circunstancia diseñando un contrato como este en el que la edad no es óbice ni para ostentar la cualidad de trabajador ni tampoco para la de ser estudiante.

Estas son las consideraciones que nos llevan a pensar que el presente contrato no es solo un contrato para jóvenes³⁴, ni tampoco para personas con escasa o ninguna formación previa. Ciertamente, es probable que su destinatario natural (por habitual) sea la población juvenil, pero no es descartable que esta pueda ser una manera útil de procurar opciones laborales a una población que -con independencia de su edad- se ve (nos vemos) compelida a reorientar su futuro profesional³⁵.

De esta manera, a nuestro juicio, no se produce constricción alguna en cuanto al hipotético destinatario ni en relación a su formación previa, ni a su edad. El único requisito legal es combinar unos estudios que antes no se tenían (con independencia de que se pudieran acreditar otras titulaciones) con la prestación laboral relacionada.

Distinta cuestión es que los jóvenes merezcan un tratamiento propio que consiga soslayar las reticencias del empresario para su contratación y de ahí que se les considere -por obra de la anteriormente nombrada Ley de Empleo- como “*colectivo prioritario para las políticas de empleo*”, en especial aquellos jóvenes mayores que no disponen de las

³⁴ Por su parte, MORENO GENÉ, Josep y ROMERO BURILLO, Ana María, “El nuevo contrato formativo: una apuesta decidida por la formación como mecanismo de inserción laboral”, *op. cit.*, p. 74: “...cabe plantearse si con la nueva regulación del contrato de formación en alternancia puede seguirse hablando de un contrato diseñado específicamente para jóvenes o si, por el contrario, el mismo va dirigido al conjunto de personas trabajadoras siempre que las mismas carezcan de la correspondiente cualificación profesional”.

³⁵ CERVILLA GARZÓN, María José, “El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo”, *IUSLabor*, nº 1, 2022, p. 25. La autora señala que “*El contrato, así, se aleja de los jóvenes y se acerca a la población con escasa formación, ampliando las posibilidades de suscripción para las empresas*”. Por su parte, LÓPEZ BALAGUER, Mercedes y RAMOS MORAGUES, Francisco, “Capítulo I. La reforma de los contratos formativos: art.11 ET”, *op. cit.* Manifiestan que “*Por enésima vez el objetivo sigue siendo el mismo: facilitar el acceso de las personas jóvenes al mercado de trabajo sobre la base de mejorar su formación y, por ende, su empleabilidad*”.

titulaciones requeridas para la concertación del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional. No se olvida la norma indicada de los aún más jóvenes que carecen de los “*estudios obligatorios o postobligatorios*” frente a los cuales existe una responsabilidad -a nuestro juicio de toda la sociedad- para hacerles retornar³⁶ al “*sistema educativo*” a fin de procurar la “*mejora de las cualificaciones iniciales*”.

3.4. *El segundo protagonista: el puesto de trabajo a desempeñar*

El primer presupuesto a destacar es la necesidad de que la actividad laboral encomendada al estudiante-trabajador guarde estrecha relación con los estudios cursados. La potente conexión que existe entre formación teórica y trabajo se muestra también al preverse que no será posible concertar este contrato si “*la actividad o puesto de trabajo*” hubiera “*sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses*”.

De la lectura de la exclusión parece inferirse que el legislador estima que una persona que presta sus servicios en un determinado puesto de trabajo durante menos de un semestre no adquiere las habilidades que se requieren para desenvolverse con profesionalidad el mismo. Esa es la impresión que nos ofrece el precepto cuando señala el periodo de seis meses como tope³⁷. Y siendo el módulo semestral el elegido para imposibilitar la concertación del contrato formativo hubiera sido -a nuestro juicio- más coherente establecer idéntica duración mínima para el contrato cuyo estudio nos ocupa. Expresado de otra manera, si se presupone normativamente que la media para desempeñar adecuadamente una actividad laboral es de seis meses, creemos que idéntica debería ser la medida para establecer la duración mínima del contrato formativo que, en última instancia, tiende a procurar la profesionalización de la persona trabajadora. No acertamos a saber la razón por la que el lapso mínimo de esta modalidad contractual es justamente la mitad, esto es, tres meses.

El siguiente límite hace referencia al tipo de vínculo que existió entre empresario y trabajador ahora estudiante también. La alusión a “*cualquier modalidad*” sin más

³⁶ Este es el verbo que se emplea. Suponemos que el legislador parte de pensar que estos jóvenes sí han estado en su momento incluidos en el radio de acción del sistema educativo. Aunque no sea un “retorno”, entendemos que también se benefician de esta especial atención aquellos jóvenes que no han recibido a lo largo de su vida ninguna formación oficial (así, los denominados *homescholing*).

³⁷ En su precedente la prohibición de concertación se limitaba a las relaciones previas que hubieran durado doce meses. MORENO GENÉ, Josep y ROMERO BURILLO, Ana María, “El nuevo contrato formativo: una apuesta decidida por la formación como mecanismo de inserción laboral”, *op. cit.*, p. 75 señalan que “*Cabría plantearse, al menos, si esta falta de objeto del contrato no concurre, también, cuando la actividad o puesto de trabajo ha sido desempeñado con anterioridad en otra empresa*”.

aditamentos³⁸ nos lleva a pensar que se habrán de tener en consideración no solo los vínculos contractuales laborales sino también cualquier otro tipo de vínculo que queda fuera de la protección de la normativa laboral (así, la beca o las prácticas curriculares o extracurriculares), siendo esta la conclusión más coherente -a nuestro juicio- no solo en atención a un criterio hermenéutico literal sino también teleológico.

Lo único que desentona en esta limitación es que no juega la prohibición cuando -con independencia de la duración del nexo contractual o no- la prestación de servicios se llevó a cabo en otra empresa diferente³⁹.

Por último, hay que indicar que no es posible la contratación a través de esta modalidad si la pretensión es la de sustituir a un trabajador cuya relación laboral ha sido suspendida que ha experimentado una reducción de jornada como consecuencia de causas empresariales. Idéntica prohibición se mantiene cuando se ha tramitado el mecanismo de RED de flexibilidad y estabilización en el empleo⁴⁰.

3.5. *Los tutores*

Una de las figuras primordiales es la de los tutores. A ellos se les atribuye la vital misión de velar por el proceso formativo de los trabajadores-estudiantes.

De nuevo con la finalidad de que el engarce entre formación y trabajo sea perfecto, se habrán de designar dos tutores. Uno de ellos pertenecerá al ámbito académico y el segundo a la empresa.

Como se presume que el tutor del centro educativo tiene experiencia en estas labores de supervisión y control del proceso formativo del alumno, nada expresa la ley sobre su cualificación profesional. Por el contrario, sí se descende a indicar determinadas cualidades que ha de reunir el tutor inserto en el círculo empresarial.

³⁸ A diferencia de lo que ocurre con otros pasajes de la norma básica laboral en donde claramente se condiciona al previo vínculo contractual (así, artículo 14 ET en relación con la imposibilidad de reprobación para las mismas funciones cuando expresa “bajo cualquier modalidad de contratación”).

³⁹ Esta circunstancia ha sido criticada por CERVILLA GARZÓN, María José, “El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo”, *op. cit.*, p. 27 y 28: “quizás se hubiese tenido que aprovechar la reforma para introducir esta otra limitación, habida cuenta de que implica, en igual medida, que el trabajador se ha cualificado profesionalmente”.

⁴⁰ LÓPEZ BALAGUER, Mercedes. y RAMOS MORAGUES, Francisco, “Capítulo I. La reforma de los contratos formativos: art.11 ET”, *op. cit.* La razón de esta prohibición estriba en “no dar cabida a actuaciones ciertamente fraudulentas como sería permitir la sustitución de estos trabajadores por mano de obra más económica mediante la celebración de contratos formativos”.

La persona designada como tutor en la empresa tiene que ser -lógicamente- un trabajador de la misma pero, además “*deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas*”⁴¹. El propósito es loable, desde luego, pues lógicamente escasa utilidad tendría la labor ejercida por una persona (aun cuando su profesionalidad sea un hecho notorio) con nulas capacidades de acompañamiento, pero se nos antoja hartó complicado la fiable y certera constatación de este extremo.

Los dos tutores deberán tener presente el programa formativo y supervisar su cumplimiento, debiendo “*estar coordinados*”⁴², recayendo la responsabilidad de esta labor de coordinación en el centro formativo. El quehacer del tutor de la empresa consistirá en “*dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa*” (artículo 11.2.d) ET).

Centrados en el tutor de la empresa, nos planteamos varias cuestiones. Así, la primera hace referencia a su nombramiento. Presumiendo que este tiene las competencias y habilidades requeridas para ejercer esta función, ¿podría negarse a su designación? Se nos antoja difícil que su hipotética oposición prosperara, pues entendemos que la elección es una consecuencia natural del poder de dirección.

Ese trabajador-tutor va a experimentar -entendemos- una sobrecarga de trabajo, pues lo normal es que tenga que compaginar los quehaceres diarios que tenía antes de llegar su pupilo con los nuevos como tutor y que, se entiende, vendrán especificados en el plan formativo individual, debiendo, por tanto, conocerlo detalladamente.

Y es en este punto cuando nos asalta otra duda, ¿tendría derecho a reclamar un complemento por esa -permítasenos calificar- polivalencia?; téngase presente que, en principio, podría tener que asumir estas funciones adicionales durante un periodo de dos años (pues este es el plazo máximo de duración del contrato formativo) y, aun cuando suponemos que la intensidad de la supervisión será decreciente a medida que transcurre el tiempo, no deja de representar una carga adicional de trabajo.

Como -fruto acaso de una visión pesimista- creemos que no va a ser recompensado económicamente su labor como tutor, estamos asumiendo el riesgo de que esas funciones no las ejerza (aunque no sea deliberadamente) con el rigor que parece exigirle el legislador.

⁴¹ En el Real Decreto 1529/2021 -artículo 20- se expresa que el tutor (sea o no el titular de la empresa) deberá poseer “la cualificación o experiencia profesional adecuada”.

⁴² CERVILLA GARZÓN, María José, “El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo”, *op. cit.*, p. 33.

Sigamos con el tutor de la empresa y nuestras dudas. ¿Qué ocurriría si ese trabajador-tutor desempeña negligentemente sus funciones? ¿Sería sancionable su conducta? En principio, y siempre que se respete el principio de proporcionalidad (y culpabilidad) entendemos que sí sería jurídicamente admisible. Lo que ya no contemplamos con igual claridad es que este trabajador le pueda ser impuesta la máxima sanción (despido), al entender que la negligencia en el desempeño de esa labor de tutorización no afecta a la integridad de la prestación laboral que le ha sido encomendada.

De igual modo, difícil sería mantener jurídicamente la procedencia de un despido disciplinario basado en la disminución de rendimiento del trabajador (artículo 54.2.e) ET) aun cuando se haya observado un real descenso en su productividad, pues este trabajador siempre tendrá una razón que explique esa falta de eficiencia.

Tampoco creemos factible pueda alegarse exitosamente la ineptitud sobrevenida para fundamentar un despido objetivo. Aun cuando este trabajador fuera incapaz para cumplir con las obligaciones que como tutor ha de asumir, no podría invocarse esta razón; y ello no porque sea de aplicación -ni tan siquiera analógicamente- la previsión contenida en el artículo 39.3) ET relativa a la imposibilidad de alegar esta causa en los supuestos de encomienda de funciones diferentes⁴³, sino por el argumento similar al anterior: la ineptitud sobrevenida debe afectar de manera relevante a la integridad de las funciones encomendadas, sin que se pueda alegar esta cuando incida en aspectos concretos de la ejecución del trabajo.

Continúan los silencios: ¿qué ocurriría si el empleado-tutor incurre en una situación de incapacidad temporal, en cualquier otra situación suspensiva, de interrupción o, incluso, si se extingue su relación laboral? Sospechamos que entonces habrá de ser designado otra persona trabajadora para que lleve a cabo ese proceso de tutorización, pero no es descartable que no exista en la empresa otro sujeto que reúna las habilidades y aptitudes necesarias para llevar a cabo tamaña responsabilidad, en cuyo caso ¿qué ocurriría con la situación del estudiante-trabajador? ¿Se podría entender que el contrato se extingue, pues la inexistencia del tutor emerge como causa resolutoria del artículo 49.1.b) ET?

3.6. La duración del contrato

Como ya antes adelantábamos, la presente relación laboral no será inferior a tres meses, sin que pueda rebasar el tope máximo de dos años (-artículo 11.2.g) ET). Respetando esos

⁴³ Artículo 39.3 ET: “No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional”.

límites inquebrantables, la concreción temporal se realizará conforme a lo que marque el “*plan o programa formativo*”.

No obstante, y siendo esta la previsión general, existe una serie de supuestos en los que no se aplica la duración máxima. Se trata de trabajadores-estudiantes que presentan alguna discapacidad o que pertenecen a algunos de los colectivos en situación de exclusión social y que se encuentran contemplados en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

Se otorga la posibilidad de que a través de un solo contrato pueda este “*desarrollarse ...de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios*” (artículo 11.2.g) ET). Entendemos que se trataría de adecuar el trabajo al periodo lectivo, suspendiéndose la ejecución del mismo en aquellas épocas en que se disfrutaran vacaciones o no existe obligación de acudir a la formación⁴⁴, consiguiéndose así, de nuevo, que no se escinda formación de trabajo (o viceversa) y, también evitar las engorrosas gestiones que, sobre todo entrañaría para la empresa tener que extinguir la relación laboral durante los lapsos en los que no se ejecuta la prestación de servicios.

Se prevé la posibilidad de que exista una sola prórroga, en el supuesto de que el primigenio contrato no haya alcanzado su duración máxima y el trabajador-estudiante no haya obtenido la titulación que persigue⁴⁵.

Curiosamente⁴⁶ -y a diferencia de lo previsto para el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional⁴⁷- nada tiene que decir la negociación colectiva en este

⁴⁴ CERVILLA GARZÓN, María José, “El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo”, *op. cit.*, p. 17. Pone de relieve la falta de precisión del legislador en este apartado concreto e indica que “*habrá que esperar a ver cómo se desarrolla esta fórmula de alternancia contractual, se supone que para facilitar periodos de mayor dedicación al estudio al trabajador*”.

⁴⁵ LÓPEZ BALAGUER, Mercedes. y RAMOS MORAGUES, Francisco, “Capítulo I. La reforma de los contratos formativos: art. 11 ET”, *op. cit.* Destacan que, aun cuando expresamente esta circunstancia no se preveía en el extinto contrato para la formación y el aprendizaje, se desprendía claramente del sentido del mismo.

⁴⁶ Destacado por CERVILLA GARZÓN, María José, “El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo”, *op. cit.*, p. 16.

⁴⁷ Entendemos que las diferencias entre estas dos modalidades de contratos formativos sustentan la regulación dispar de la negociación colectiva en este específico apartado. En el contrato que ahora estudiamos se combinan formación y trabajo, escapando el primer aspecto al dominio empresarial; en el contrato para la obtención de la práctica profesional se trata de poner en práctica unos conocimientos ya adquiridos y aquí sí es la empresa la que conoce de primera mano cuáles son las necesidades.

específico apartado⁴⁸, a diferencia de lo que ocurría con la precedente redacción⁴⁹ y, todo ello, a pesar de que -como es sabido- la modificación operada en las modalidades contractuales fue fruto del acuerdo con los diferentes agentes sociales. De cualquier forma, entendemos que de nuevo la “culpa” la tiene el proceso formativo que se cursa y del cual es ajena la representación de los trabajadores, por lo que deberá ser el plan o programa formativo el que, conociendo el contenido concreto del *iter* educativo el que fije esos concretos periodos.

Atentos ahora a su duración máxima (dos años) compartimos las reflexiones que, al efecto nos dispensa la profesora CERVILLA GARZÓN, María José “...nos parece que produce importantes desajustes desde la óptica del tiempo necesario para obtener determinadas titulaciones, sobre todo las universitarias”⁵⁰. De esta manera, rompe el legislador con la conexión que -a nuestro juicio- debería permanecer inalterada en todo momento entre la formación y el trabajo. Acaso sea porque se está pensando que lo ideal es concertar la relación laboral en los últimos estadios formativos.

Nada nuevo en lo que hace a los supuestos que interrumpen la duración del contrato. Aparecen expresamente contempladas -como ocurría en el contrato precedente- las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia y violencia de género. Se trata de situaciones relacionadas con la enfermedad o condición de salud, protección de la mujer frente agresiones en razón de su género y aquellas otras conectadas con la conciliación (o corresponsabilidad) de la vida familiar y laboral.

Quedan fuera, por tanto, de estas situaciones interruptoras de la duración contractual nuevas realidades jurídicas que sí implican la suspensión del contrato de trabajo y que, acaso por descuido del legislador, no han generado una modificación de este inciso legal (artículo 11.4.b) ET). Así, obviando las interrupciones breves contractuales, tales como los permisos para cuidadores (artículo 37.3.b) y b) bis) ET), sí hubiera sido conveniente

⁴⁸ Ibidem, p. 16: “A pesar de ello, consideramos que no hay impedimento para que esta matización [referida a la duración] se pueda introducir en los convenios colectivos, sin que exista limitación sobre el ámbito de aplicación que deba tener”.

⁴⁹ En el anterior artículo 11.2.b) Estatuto de los Trabajadores en su redacción anterior: “No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años”.

⁵⁰ CERVILLA GARZÓN María José, “El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo”, *op. cit.*, p. 17.

prever la interrupción contractual en los supuestos en los que el trabajador-estudiante accediera al confusamente denominado como permiso parental (artículo 48 bis ET)⁵¹.

Recuérdese que el mencionado permiso parental puede ser de hasta ocho semanas, sin condicionarse su concesión a requisito adicional alguno, más allá de la lógica necesidad de ser trabajador de la empresa. Así pues, sería factible que el contrato formativo en alternancia durara tres meses y dos de esos tres meses, el trabajador no prestara efectivamente sus servicios sin alterar por ello la duración del contrato y, desdibujando, por ende, la finalidad a la que atiende esta modalidad contractual. Esta ausencia de previsión supone (a nuestro juicio) falta de coherencia interna de la norma, y acaso lesión de los derechos de conciliación pues es factible que el trabajador-estudiante a pesar de presentar una necesidad de conciliación, prescindiera del ejercicio del derecho, al ser consciente de que disponer del mismo implica una merma en las oportunidades laborales que este contrato dispensa, sobre todo en aquellos casos en los que la relación contractual que se le ofrece es de tan solo tres meses.

La omisión de esta causa suspensiva como generadora de la interrupción contractual tiene -a nuestro juicio- como única explicación la de que las prisas son malas consejeras; nótese que el Real Decreto (Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio) que origina este permiso parental se dicta *in extremis* a fin de trasponer la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores que ha sido traspuesta recogía una serie de derechos tendentes a asegurar la conciliación (corresponsabilidad) entre la vida familiar y laboral. Esa urgencia ha imposibilitado una lectura sosegada de la norma básica laboral a fin de que todos los artículos sean como pequeñas piezas de un puzle perfecto.

Si, a la finalización del contrato (o antes de su terminación) se le ofreciera la posibilidad al que hubiera sido trabajador-estudiante de suscribir un nuevo vínculo laboral con idéntico empleador, la consecuencia es la natural: todo el tiempo que estuvo vinculado con el contrato formativo se tendrá en consideración a los efectos de señalar su antigüedad.

Finalizado el contrato las posibilidades de vinculación con un nuevo contrato formativo en alternancia se reducen drásticamente. En este sentido el enigmático artículo 11 ET en

⁵¹ Confusamente decimos, por cuanto los permisos se conciben como interrupciones breves del contrato de trabajo que conllevan el mantenimiento del salario. Como es sabido, el permiso parental contemplado en el artículo 45.1.o) y artículo 48 bis ET no es en puridad un permiso sino una suspensión contractual, lo que no ha impedido que -de conformidad con el criterio emitido por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, BNR+02-2024.pdf (seg-social.es)- haya que cotizar durante este lapso.

su párrafo segundo letra a) impide su concertación no solo en atención a la misma titulación (como ya venía siendo tradicional) sino si el sector productivo es el mismo e idéntico es el nivel formativo.

A falta de una delimitación más precisa, entendemos que con la referencia legal al “sector productivo” se refiere a la división que antaño como colegiales estudiábamos: sector primario, secundario y terciario. Entonces veíamos cómo cada uno de estos sectores englobaban actividades mercantiles y prestacionales muy variopintas. De otro lado, el concepto de sector productivo que se menciona, ¿se refiere a la actividad de la empresa en la que había sido contratado o, por el contrario, guarda relación con la concreta función o profesión desempeñada por el trabajador?

Si el objetivo que no debemos perder de vista en ningún instante de este contrato es procurar la simbiosis perfecta entre trabajo y formación, entendemos que la opción por la que nos debemos decantar es la segunda alternativa. De cualquier manera, esté o no referida la expresión a la actividad laboral del sujeto o a la prestación que lleva a cabo la empresa, ya podemos intuir que las posibilidades de concertar un nuevo contrato formativo en alternancia, aunque fuera para ejercer funciones totalmente dispares de las inicialmente asignadas, va a resultar cuando menos complejo.

La segunda frontera impuesta para la suscripción del contrato formativo es el nivel formativo del trabajador. Se opta por imposibilitar una nueva relación laboral de estas características cuando el nivel formativo es el mismo que el anterior, con independencia de que pertenezcan o no a la misma área de conocimiento.

Estas cortapisas a la celebración del contrato parecen darnos la pista de que el legislador no está convencido en la utilidad de esta relación laboral, de que combinar estudios y trabajo no es la situación ideal, al menos no para el trabajador-estudiante y que solo resulta admisible cuando el cambio es tal que ni el nivel de formación ni el sector al que se destina tienen relación con lo anterior. Se nos escapa la razón de la limitación, como tampoco vemos el motivo por el que sí se posibilita.

Aunque probablemente estemos pensando que el trabajador-estudiante se vincula una sola vez con este contrato formativo a lo largo de sus estudios, sería posible que se concertaran varios siempre que las actividades sean distintas, como diferentes también fueran las empresas -entendemos sean o no del mismo grupo de empresas- y, en todo caso, que se relacionaran con la formación dispensada⁵², sin sobrepasar el plazo de dos años.

⁵² Recuérdese que esta es otra diferencia con respecto a su precedente. El contrato para la formación y aprendizaje no se podía concertar con más de una empresa en atención a la misma formación.

En relación a esta última posibilidad y, dado que en los procesos formativos abarcan el estudio de diversas disciplinas no parece ilógico que se posibilite contratos que atiendan a cada una de las materias que forman parte de los ciclos⁵³, teniendo presente que la duración mínima sería la de tres meses y que el empleador, en cada uno de los contratos, ha de ser diferente.

3.7. *La jornada*

Un aspecto que afecta a la jornada y es coherente con la necesidad de procurar una efectiva formación es el relativo a la duración máxima de aquella, heredando de esta manera los topes (aunque no coincidan numéricamente) que tradicionalmente se habían consignado normativamente⁵⁴. Ahora, el tiempo de trabajo efectivo se reduce, pasando a ser el 65% durante el primer año⁵⁵, manteniéndose en el 85% durante el resto de vida contractual.

A pesar de que nada se expresa con relación a la posibilidad de celebrar el contrato a tiempo parcial, la referencia a las horas complementarias (para prohibir su realización) nos ofrece la imagen de un contrato formativo en alternancia a tiempo parcial. Esta conclusión se ve también refrendada por el dato de que en el inmediato precedente de este contrato se prohibía de forma tajante convenir este tipo de jornada, a diferencia de lo que ocurre ahora.

Además, si salimos del ámbito de la norma básica laboral y acudimos a la también norma básica pero de la Seguridad Social, las posibles dudas acerca de si es o no factible convenir la jornada a tiempo parcial se desvanecen, pues la disposición adicional cuadragésima tercera prevé en el apartado 3: “*A los contratos formativos en alternancia a tiempo parcial les resultarán de aplicación las normas de cotización indicadas en esta disposición para los contratos formativos en alternancia a tiempo completo*”.

⁵³ CERVILLA GARZÓN, María José, “El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo”, *op. cit.*, p. 15.

⁵⁴ En la redacción inmediatamente precedente se establecía que la jornada no podía exceder del 75% durante el primer año ni del 85% durante el resto de duración del contrato (hasta su tope máximo de tres años).

⁵⁵ CERVILLA GARZÓN, María José, “El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo”, *op. cit.*, p. 24: se explica el cambio, el aumento del tiempo dedicado a la formación teórica en “*la ampliación de su ámbito personal hacia los estudiantes de formación universitaria que, lógicamente, necesitan de más tiempo de estudio para poder obtener la titulación. Además, está en consonancia con lo previsto en el Real Decreto 1529/2012, artículo 30.2, que impone un mínimo de 33% de horas de formación en el contrato para la formación profesional dual, porcentaje ampliable según las características del módulo profesional y la empresa participante*”.

En este específico apartado -el del tiempo efectivo de trabajo- habría que haber sido (a nuestro juicio) extremadamente cautelosos. Si lo que se desea es dispensar al trabajador una acción formativa y compaginarla con la actividad laboral, no se entiende la razón por la que se ha abandonado la idea anterior de prohibir la jornada a tiempo parcial. El resultado formativo-laboral sería mejor si garantizándose esos tiempos mínimos formativos (35% durante el primer año y 15% durante el segundo) el resto de horas hasta alcanzar las cuarenta (o el tope señalado vía convenio) se destinara a la actividad laboral. La razón por la que ahora se posibilita la jornada a tiempo parcial podría encontrarse en la idea del legislador de que para superar con éxito determinadas titulaciones, sea necesario garantizar más horas de estudio en detrimento del ejercicio de la prestación laboral.

Si se estimó conveniente abrir la opción al contrato a tiempo parcial podría haberse establecido un número de horas mínimo de actividad laboral o, en su defecto ampliar la duración del contrato cuando la jornada convenida es ridícula.

Lo que sí se les veta es la posibilidad de ampliación de la jornada, ya sea por vía de horas extraordinarias -salvo las de fuerza mayor- o a través de -en los contratos en que se hubiera convenido la jornada a tiempo parcial- las horas complementarias.

La prohibición se torna en relativa cuando se aborda el régimen de trabajo a turnos y el nocturno⁵⁶. Como norma básica no se admite, pero bajo determinadas condiciones sí sería posible: “*cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad*”. El examen del precepto lleva a nuestra doctrina⁵⁷ a glosarlo, señalando que sería necesario que se trate “*de la parte de la jornada destinada a la formación (la norma dice, expresamente, “actividad formativa”); segunda: ha de ser imposible para la empresa ofrecer esa formación en otros periodos distintos; tercera: la única razón que justificaría esta excepción es la propia naturaleza de la actividad, sin que quepa argumentar cualquier otro tipo de razones empresariales*”; de esta forma, se amplía el abanico de posibilidades del contrato a aquellos “*sectores o puestos de trabajo que no pueden eludir la jornada nocturna*”⁵⁸.

⁵⁶ El empleo del plural cuando refiere cuáles son los presupuestos en los que sí se admite el desempeño del trabajo, le lleva a CERVILLA GARZÓN, María José, a manifestar que la excepción es predicable tanto del trabajo nocturno como del trabajo a turnos (CERVILLA GARZÓN, María José, “El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo”, *op. cit.*, p. 37).

⁵⁷ LÓPEZ BALAGUER, Mercedes y RAMOS MORAGUES, Francisco, “Capítulo I. La reforma de los contratos formativos: art. 11 ET”, *op. cit.*

⁵⁸ CERVILLA GARZÓN, María José, “El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo”, *op. cit.*, p. 37.

No se aclara si el tiempo que discurre entre el lugar de origen del trabajador y el del centro de formación forma parte del trabajo efectivo. Al interrogarnos acerca de este particular nos situamos de lleno en la normativa laboral y, de conformidad con la jurisprudencia nacional y más allá de nuestras fronteras hemos de concluir que, salvo previsión en contrario⁵⁹, no estamos ante tiempo de trabajo, computándose este conforme a la prescripción contenida en el artículo 34.5 ET⁶⁰.

3.8. Estipulaciones contractuales

Una de las cláusulas más habituales de los contratos de trabajo es el periodo de prueba (artículo 14 ET). Esta estipulación no podrá convenirse en este tipo de contratos.

La razón de la imposibilidad ha sido celebrada por la doctrina⁶¹, al entender que es lógico en atención a la finalidad formativa del contrato.

Partiendo del presupuesto inolvidable de que la formación es solo uno de los dos pilares que sustentan esta relación laboral, no nos es posible esconder que no alcanzamos a ver la incompatibilidad entre la formación y el periodo de prueba. Salvo supuestos de abuso de derecho que acaso sí convendría escudriñar más escrupulosamente, ¿por qué no va a ser posible que se concierte un periodo de prueba con ese trabajador-estudiante? Partamos de que la institución del periodo de prueba no obedece a una razón profesional, no existe una verdadera obligación de experimento, pues lo que posibilita es un espacio temporal en que el trabajador o el empresario deciden -por la razón que sea que ni tan siquiera han de expresar- si les conviene o no continuar con el vínculo.

Es perfectamente factible que, dejando a un lado las altas exigencias empresariales, ese trabajador-estudiante no se adapte a los requerimientos o filosofía empresarial. En esos casos, el empresario no tiene salida alguna, pues habrá de continuar con ese trabajador hasta la finalización del contrato (no olvidemos que puede durar dos años, como norma

⁵⁹ En el anteriormente mencionado proyecto de disposición (artículo 8.2) sí se contempla el tratamiento del tiempo invertido en el desplazamiento. Se considera tiempo de trabajo efectivo, aun cuando no es retribuido.

⁶⁰ Artículo 34.5 ET: “El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.”

⁶¹ Así, LÓPEZ BALAGUER Mercedes y RAMOS MORAGUES, Francisco, “Capítulo I. La reforma de los contratos formativos: art.11 ET”, *op.cit.*; PÉREZ DEL PRADO, Daniel, “La reforma laboral 2021 y el nuevo contrato formativo: ¿la propuesta definitiva?”, *op. cit.*, p. 12, quien expone que esta supresión -como otros aspectos en torno a la regulación del contrato- son muestra de la intención del legislador de mejorar las condiciones de trabajo.

En el mismo sentido dado que no es “necesario que la empresa tenga que “probar” las capacidades del trabajador”, CERVILLA GARZÓN María José, “El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo”, *op. cit.*, p. 35.

general) a menos que disponga de una causa habilitante para su despido disciplinario (y, en este sentido dudamos que pudiera defender con éxito la disminución de rendimiento) o para su despido objetivo/colectivo. Esta realidad no creemos anime precisamente al empresario a contar con trabajadores bajo esta modalidad.

Entendemos modestamente, que debemos de dejar de ver al presente contrato solo desde la óptica de la formación. El empresario no deja atrás su interés mercantil, aun cuando haya concertado una relación de esta naturaleza. El contrato aún las dos dimensiones, la formativa y la profesional.

Ciertamente, como tratábamos de indicar al principio, el periodo de prueba aquí -el que reclamaríamos- no sería el lapso probatorio al uso. Tal vez, habría que diseñar una cláusula que apartándose ligeramente de los rasgos definitivos que se consignan en el art.14 ET, se adapte a esta realidad contractual-formativa. Acaso habría que fijar un periodo de prueba en el que el desistimiento no pudiera realizarse válidamente hasta en tanto en cuanto no transcurriera un determinado periodo de tiempo (quizás fijado este en atención a la duración contractual), pero en cualquier caso sí creemos que debería ser factible esta cláusula, como sí lo es para el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional sin que alcancemos a saber por la que sí se permite en este último, cuando es más que posible que el practicante no haya tenido una experiencia profesional previa tampoco.

Regresando al panorama normativo actual, lo que sí aparece vedado (ninguna novedad, ningún asombro) es la posibilidad de, una vez finalizado el vínculo formativo concertar un periodo de prueba en un posible contrato ulterior.

El resto de estipulaciones que se pueden incorporar en un contrato son, en principio, posibles en esta modalidad. Así, no se nos ocurre una razón por la que argüir la imposibilidad de concertar un pacto de plena dedicación, un pacto de permanencia o un pacto de no competencia postcontractual, siempre que, por supuesto, se cumplan rigurosamente con los presupuestos que indica para su válida concertación el artículo 21 ET.

3.9. El salario

La idea de partida es que no se abonan los tiempos dedicados a la formación, sino tan solo los que destina el trabajador-estudiante a ejecutar la prestación de servicios.

Tras esta consideración inicial, se señala como barrera infranqueable el salario mínimo interprofesional que le correspondería en atención a la jornada prestada. El otro límite

también inamovible surge de lo previsto específicamente para este tipo de contratos en el convenio de aplicación y, subsidiariamente⁶², “*no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo*” (artículo 11.2.m) ET).

Si bien en la regulación anterior también se señalaba la imposibilidad de desatender la cuantía que se fijaba para el salario mínimo interprofesional (en atención a la duración de la jornada), otorgándosele la posibilidad al convenio colectivo para establecer la cuantía salarial concreta, nada se decía sobre qué ocurría en defecto de previsión convencional. Ahora se precisan una serie de límites -los que acabamos de transcribir en el párrafo anterior- que garantizan esos mínimos económicos que serán, presumiblemente más elevados que los que se fijan para el salario mínimo.

Además, vemos cómo la correspondencia salarial ha de producirse en atención a los grupos profesionales que vendrán fijados en atención a las funciones realizadas. Rememoramos, en este punto, lo que tradicionalmente ocurría con el extinto contrato en prácticas.

Así pues, podríamos encontrarnos que el trabajador-estudiante resultara favorecido en el supuesto de que no haya previsión convencional sobre su salario frente a la situación que se ocasionaría en la hipótesis de que sí existiera convenio y se hubiera, por ejemplo, convenido un salario topado en igual cuantía que la del salario mínimo interprofesional (en proporción a la jornada) o incluso superior pero que no alcanza los aludidos porcentajes⁶³.

⁶² La expresión contenida en el precepto “en defecto de” nos trae a la memoria al artículo 14 del ET. Siendo ambos términos coincidentes, pensamos que la única opción interpretativa posible de mantener es que los porcentajes que a continuación se señalan solo entrarían en juego si no existiera previsión convencional. Expresado de otra manera, el convenio colectivo tan solo ha de respetar el límite del salario mínimo interprofesional, pero no el de los porcentajes fijados en atención a los grupos profesionales.

⁶³ CERVILLA GARZÓN, María José, “El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo”, *op. cit.*, p. 30. Opina que “*Aquí también puede haber pesado el criterio de las organizaciones empresariales que, sin duda, han negociado la reforma con un suelo bajo en lo que a costes salariales se refiere*”. Es más que razonable el pensamiento de la autora, no obstante no hay que desdeñar el dato -más adelante comentado- de que la regulación legal de este contrato impone obligaciones importantes al empresario (de tiempo que se traduce en vil metal y de recursos humanos), por lo que hay que ofrecer también a este incentivos para que se anime al empleo del presente contrato, teniendo presente que desde antaño -y aun cuando no haya sido este idéntico a las fórmulas pasadas- ha existido una reticencia más que notable al empleo de esta modalidad.

3.10. Otras consideraciones sobre el contrato

Afortunadamente contamos con serios criterios doctrinales⁶⁴ que nos indican qué ocurre con una norma que, en su día se aprobó para el desarrollo del extinto contrato para la formación y el aprendizaje, estableciendo las bases para la formación profesional dual y que, en la actualidad no se ha derogado explícitamente. Nos referimos al Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el marco para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases para la formación profesional dual, que hasta en tanto en cuanto no se produzca el desarrollo reglamentario de la modalidad hoy estudiada habrá de aplicarse en la medida en que no desentone con la regulación básica contenida en el Estatuto de los Trabajadores.

El contrato ha de formalizarse por escrito, pues explícitamente así se consigna (artículo 11.4 ET), conclusión esta a la que también se llega tras la lectura del artículo 8.2 ET que aún recoge la nomenclatura antigua de contrato para la formación y el aprendizaje, así como obligando (y este también es el supuesto) a su plasmación expresa cuando la relación laboral temporal sea superior a 4 semanas, o en todo caso si se concierta a tiempo parcial). Esta previsión es un alivio, pues es la mejor forma para garantizar la concurrencia de todo el haz de condicionantes que garantizan su válida concertación.

Como ya es conocido, la omisión de los presupuestos habilitantes para la suscripción de este contrato supondría que se haya concertado en fraude de ley, lo que, a su vez, implicaría el entendimiento de que estamos ante una relación laboral indefinida (artículo 11.4.h) ET). Es en este punto donde, creemos, no se ha sido coherente con la finalidad a la que atiende este contrato. Trataremos de explicarnos.

Cuando el fraude de ley se produce por haber omitido alguno de los requisitos formales que se exigen para la válida concertación, es muy atinada la respuesta de que ese contrato deja de ser temporal para convertirse en indefinido, pero si el desajuste jurídico se ocasiona porque no se han cumplido las obligaciones formativas, no se restituye al trabajador con esta declaración. En definitiva, rescatamos la idea que MORENO GENÉ, Josep y ROMERO BURILLO, Ana María⁶⁵ pusieron de relieve y que, a nuestro juicio, ilustra el pensamiento que queremos manifestar; el objetivo del contrato ha de ser “*garantizar una cualificación profesional adecuada*”, por lo que si en la práctica se da al traste con esta pretensión y no se materializa esta, nos resulta difícil creer que el remedio legal para

⁶⁴ CERVILLA GARZÓN, María José, “El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo”, *IUSLabor*, nº 1, 2022, p. 30; BERNAL SANTAMARÍA, Francisca, “La reforma laboral y el empleo de las personas con discapacidad: en especial, el contrato formativo en alternancia”, *IUSLabor*, nº 2, 2022, p. 19.

⁶⁵ Nos remitimos en este punto a la nota al pie número 7.

estos conciertos contractuales fraudulentos sea tan solo el de conseguir una relación laboral indefinida, pues implícitamente se está admitiendo que lo verdaderamente relevante no es la formación, sino la estabilidad en la relación laboral.

Existen otros aspectos del contrato que quedan rodeados por una especie de nebulosa. Más allá de la remisión expresa a los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal (autonómico o, subsidiariamente, los sectoriales de ámbito inferior) para que estos puedan precisar los “*puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales*” que se ideen como los idóneos para ser cubiertos por trabajadores en formación en alternancia, existe una remisión al Reglamento para que, se establezcan “*los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los mismos, tales como el número de contratos 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*” (artículo 11.4.i) ET).

Ese Reglamento ha de elaborarse “*previa consulta con las administraciones competentes en la formación*”. De esta previsión, destacar la preocupación del legislador de concertar contratos formativos en alternancia de calidad, lo que pasa inexorablemente por garantizar que el número de trabajadores-pupilos sea adecuado en atención a la plantilla y, algo más relevante que el dato numérico (a nuestro juicio) que exista una determinada *ratio* de trabajadores supervisados por cada uno de los tutores. Loable propósito⁶⁶ que, a nuestro juicio, podría conseguirse con un grado de efectividad mayor si se encomendara a la negociación colectiva (mucho más apegada al terreno) que delimitara esta cuestión.

Además, puede ser recomendable que se garantice la consulta de las “*administraciones competentes en la formación*”, pero se nos olvida que en la concepción genuina del contrato formativo en alternancia se sitúa al mismo nivel que la formación el trabajo, por lo que quizás también sería conveniente escuchar lo que las asociaciones empresariales quieran comentar al respecto, más aún si los tres aspectos citados en el precepto (número de contratos, del de trabajadores pupilos de un tutor y cuál es el número de indefinidos que ha de existir en la empresa para concertar este contrato) son extremos que afectan a la empresa y no a los centros formativos. Por ello, a nuestro juicio, lo ideal -prescindiendo de que, en realidad, lo más acertado sería que lo hubiera indicado el propio Estatuto de los Trabajadores- sería que ese Reglamento se remitiera a lo que dispongan los convenios colectivos sobre estos extremos.

⁶⁶ MORENO GENÉ, Josep y ROMERO BURILLO, Ana María, “El nuevo contrato formativo: una apuesta decidida por la formación como mecanismo de inserción laboral”, *op. cit.*, p. 75. Destacan los autores el acierto de la limitación “*resulta plenamente justificado que la ley, o en este caso, el desarrollo reglamentario de la misma establezca un límite máximo del número de contratos atendiendo a estos parámetros*”.

En otro orden de cosas, y enfrentado el contrato en lo que hace al Sistema de la Seguridad Social, tal y como se indica en la disposición adicional cuadragésimo-tercera del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, Ley General de Seguridad Social, el trabajador-estudiante se encuentra amparado frente a todo tipo de contingencias, pues también ha de cotizar por todos los conceptos posibles (incluyendo la formación profesional).

En lo que hace a la concreta cotización podrán suceder dos eventualidades. La primera es que el cálculo de las mismas nos arroje una cantidad inferior a la que se señala como mínima y la segunda opción es que la supere. Para el supuesto primero se prevé el ingreso de una cuota única que está establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, aun cuando las posibles prestaciones futuras se calcularán en atención a las bases mínimas. En la segunda situación a la cantidad que excede de la base mínima de cotización aplicamos los tipos generales y una vez obtengamos esta cantidad, se la sumamos a la cuota única obtenida conforme a las indicaciones señaladas para la primera hipótesis.

Existen otros aspectos en relación al transcurrir de la relación laboral que también -entendemos- merece la pena rescatar.

El primero de ellos engarza directamente con el poder de dirección del empresario. Dentro del acervo de facultades en que se materializa este, se encuentra el de modificar (con los límites legalmente impuestos, básicamente por los artículos 39, 40 y 41 del ET) el contenido de la prestación a ejecutar. ¿Cabría también esta opción en el contrato que hoy estudiamos? Dada la dependencia tan estrecha entre formación y ejecución de la prestación, lo primero que hemos de rechazar de plano es la posibilidad de la movilidad funcional externa. Entendemos que no sería posible alterar la prestación de servicios del trabajador si con ello también se modifica el grupo profesional en el que quedaría encuadrado, pues la asignación inicial habrá de haberse realizado teniendo en cuenta el tipo de formación que se está cursando, de lo que se desprende que cualquier cambio en el grupo profesional desvincularía la formación de la ejecución del trabajo, lesionándose el límite impuesto para todo tipo de movilidad funcional consistente en el respeto a las titulaciones del trabajador (en este caso a las que está cursando el mismo).

Lo que sí podría ser factible -e incluso en determinados supuestos hasta recomendable, sobre todo si nos encontramos ante un contrato de una considerable duración- es la conocida como movilidad funcional interna que, lógicamente, tendrá como límites los que con carácter general se recogen para el común de los empleados (respeto a los derechos fundamentales y a las titulaciones cursadas), en el entendimiento de que juega la específica constricción para que el cambio se realice a funciones que tengan relación

estrecha con el proceso formativo que se está cursando, so pena de quedar afectado alguno de los derechos fundamentales, incluyendo específicamente el derecho a la dignidad que expresamente se consagra como constricción en el artículo 39.1 ET.

Otros problemas se podrían plantear con relación a los traslados o desplazamientos. Aparte de las consideraciones o presupuestos señalados en el artículo 40 ET, debemos entender que tales órdenes empresariales habrán de ser cumplidas siempre que la ejecución de las mismas no perjudique al proceso formativo. De ahí que lo normal será que si la formación se cursa presencialmente va a resultar tarea harto compleja justificar el cambio de residencia y de lugar de trabajo, pero no encontrará tantos inconvenientes para estimar que la medida es justificada cuando la formación se imparta a distancia.

Dejando atrás estas disquisiciones, conviene apuntar que la extinción por expiración del tiempo convenido, no genera derecho a indemnización de ningún tipo para el trabajador⁶⁷.

Por supuesto, el trabajador-estudiante podría abandonar la relación laboral o ser despedido disciplinariamente (pues todas las causas extintivas señaladas genéricamente en el artículo 49 ET son plenamente aplicables) aunque desconocemos si esas específicas causas tendrían incidencia en su expediente académico, cuestión esta que, suponemos se diseñará en el plan formativo individual aunque sea por vía de remisión a lo que pudieran disponer al efecto los programas formativos comunes.

4. Conclusiones

No observamos que el sentido al que obedece este contrato (el/los formativo/s en general, el de alternancia en particular) sea el que preside de forma preponderante la denominada reforma laboral que se materializa en el Real Decreto Ley 32/2021. Para el resto de modalidades contractuales se ha reforzado el elemento de la causalidad, consiguiéndose una restricción en el empleo de los contratos del artículo 15 ET (los actuales contratos de sustitución y por circunstancias de la producción) a determinadas causas jurídicamente relevantes. Esa idea que se asienta en el requerimiento de que estos contratos obedezcan, en primer lugar (aunque no único) a una necesidad temporal empresarial no aparece en ninguno de los contratos formativos (o si queremos en el contrato formativo, por emplear literalmente la dicción legal).

Aquí no es presupuesto inexcusable que el trabajador-estudiante cubra una necesidad temporal del empresario y tampoco existe una causa relativa a la empresa que fundamente

⁶⁷ Lo que, PÉREZ DEL PRADO, Daniel, “La reforma laboral 2021 y el nuevo contrato formativo: ¿la propuesta definitiva?”, *op. cit.*, p. 12 es coherente con la idea de que la concertación de este contrato no genera “*expectativa de permanencia de ningún tipo*”.

su concierto. Ante ello, entendemos que los principios que inspiran la modificación de estas modalidades contractuales formativas no son los mismos que los del resto de contratos temporales⁶⁸.

Se trata de dotar de instrumentos a todas las personas para emprender nuevos caminos de desarrollo profesional, evitando que su capacidad financiera se resienta. La formación continua.

Si realmente la apuesta a favor del contrato formativo en alternancia ha sido real y no un brindis al sol como se nos antoja fue el contrato para la formación dual universitaria, necesitamos contar hoy mejor que mañana con el anunciado Reglamento que perfile los contornos que han quedado remitidos expresamente a esta norma. Necesitamos el Reglamento para poder poner en marcha los acuerdos y convenios de cooperación, los programas de formación común y, poder, en función de ellos realizar serios planes formativos individuales.

Un Reglamento que acaso podría prever las especialidades que se plantean en los diferentes ciclos formativos. Nótese que en un momento de nuestro pasado reciente se entendió oportuno escindir entre los tipos de formación cursada; de ahí el nacimiento del contrato para la formación dual universitaria y la imposibilidad de exportar íntegramente el régimen previsto del contrato para la formación y el aprendizaje cuando el destinatario era universitario; habría que valorar la oportunidad de regular también esas diferencias para garantizar el acierto en la contratación.

Pero más allá de que sea preciso contar con un marco jurídico completo que termine de diseñar este contrato y que pueda ser una referencia para tomar también decisiones de índole colectiva que se puedan plasmar en las correspondientes normas paccionadas, necesitamos arbitrar medidas para convencer a los empresarios de las bondades de este tipo de contratación.

El legislador ha renovado -una vez más- las esperanzas en el empleo de esta modalidad, siendo (a nuestro juicio) más ambicioso, pues -insistimos- ha visto la oportunidad de -consciente de la enorme volatilidad del mercado laboral actual- extender el campo de

⁶⁸ Como ponen de manifiesto MORENO GENÉ, Josep y ROMERO BURILLO, Ana María, “El nuevo contrato formativo: una apuesta decidida por la formación como mecanismo de inserción laboral”, *op. cit.*, p. 69 pese a la amplitud de la exposición de motivos del Real Decreto Ley 32/2021, responsable de la introducción en nuestro ordenamiento jurídico laboral de esta figura contractual, no son demasiadas las referencias a los contratos formativos “*lo cual pone claramente de manifiesto que la reforma de esta materia queda en cierto modo eclipsada por otros aspectos de la reforma laboral, especialmente, por la profunda reformulación de las modalidades de contrato de duración determinada que la misma lleva a cabo*”.

aplicación subjetivo a prácticamente cualquier sujeto que esté cursando estudios, sin que el haber alcanzado una edad determinada sea un óbice a la hora de su concertación.

Esta aseveración -entendemos- se ve ratificada por los datos que contamos. Así, mientras que ciertamente su contrato “hermano” formativo (el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional) ha tenido como destinatario fundamental a la población veinteañera⁶⁹, no ocurre igual con el contrato formativo en alternancia⁷⁰.

No obstante, y aunque el diseño pueda ser magnífico, no olvidemos que al final quien decide (o no) contratar es el empresario, así pues creemos que habría que preguntarse ¿cuáles son los beneficios para él? ¿Por qué puede ser atractivo convenir este tipo de contrato? Si no se arbitran medidas realmente sugerentes, corremos el riesgo de no lograr ninguno de los objetivos pretendidos.

Las bondades que entraña el presente contrato para el empleador han sido resaltadas por la doctrina. Así, se señala como utilidad empresarial el conocimiento que esta va a tener acerca del *iter* formativo de su trabajador, “visualizar su dimensión práctica, moldear los conocimientos teóricos y adaptarlos a las necesidades propias de la empresa, e incluso, recibir una prestación de servicios que va a retribuir con un menor coste y por la que además va a recibir una serie de incentivos”⁷¹.

Lamentablemente no participamos de ese optimismo. Piénsese que el empresario con este tipo de contrato asume un coste importante. Coste este que no es solo el que le supone el tener que abonar (siempre que no existan previsiones convencionales al efecto) una cantidad sensiblemente superior a la que venía antes señalada para el extinto contrato para la formación y el aprendizaje, contrato este que, recuérdese, no era -ni siquiera a sabiendas de que el gasto era menor en relación al empleo de otra modalidad- se convenía con la frecuencia ideada. Este empleador contratante ha de afrontar otras consecuencias que son

⁶⁹ Así, de un total de 1377 contratos suscritos en diciembre de 2023, tan solo 21 fue con personas que contaban con 45 años o más, mientras que los firmados con jóvenes de menos de 25 años fueron 876 (el resto, 480, se formalizaron con destinatarios en edades comprendidas entre 25 y 44 años (disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/contratos>; consulta: 10.1.2024).

⁷⁰ En diciembre de 2023, de un total de 2.053 contratos suscritos de esta naturaleza, 728 sí fueron suscritos con jóvenes de menos de 25 años, pero 747 se firmaron con personas de 45 años o más.

En esa estadística también podemos contemplar qué ocurre con la situación contractual del mes inmediatamente anterior (noviembre de 2023), en donde efectivamente sí podría observarse una tendencia al alza de los contratos con jóvenes menores de 25 años (de un total de 2425 contratos suscritos, 1048 lo fueron con personas menores de 25 años y 704 con mayores de 45).

⁷¹ PÉREZ ANAYA Rosa María, “Del contrato para la formación y el aprendizaje al contrato formativo en alternancia”, *op. cit.*

las que suponen el destinar a alguien de su plantilla para que realice las tareas de tutorización que, entendiéndose que se ejercen profesionalmente, implicarán también que esa persona deje de prestar atención -si se quiere en momentos puntuales- a lo que ha venido siendo su tarea diaria para responsabilizarse de su pupilo y ocuparse de sus avances o las posibles rémoras que encuentra en su proceso profesionalizante.

Si se replica el modelo de incentivo anterior, suprimiéndose ahora el que suponía de bajada salarial, no encontramos demasiadas razones para animar a la clase empresarial a su utilización.

Podría pensarse que una razón de peso sería la idiosincrasia que presentan determinadas ocupaciones laborales en las que el empresario esté especialmente interesado en velar por el proceso formativo de la persona y enseñarle -a la vez que hace acopio de la fuerza de trabajo de su empleado- específicas habilidades para integrar con éxito la formación teórica con los requerimientos del puesto de trabajo, dispensándole además formación práctica. No obstante, estas consecuencias no son diferentes de las obtenidas con los anteriores contratos para la formación y el aprendizaje y el contrato para la formación dual universitaria.

Más allá del escaso efecto subyugante expresado, los únicos motivos que acaso consigan enderezar las tasas de empleo de este contrato son dos. El primero (aunque no se trata de un orden preferente) son los compromisos de responsabilidad social corporativa.

El segundo, que sí creemos tiene más fuerza de atracción es lo que ha ocurrido con el resto de modalidades temporales. La desaparición de antiguos contratos (especialmente el contrato para obra o servicio determinado) y el reforzamiento de la causalidad en los restantes ha supuesto que el empresario se vea significativamente constreñido al empleo de modalidades contractuales temporales. Quizás esta opción -acausal en lo que hace a su temporalidad- del contrato formativo en alternancia pueda ser un remedio para tratar de salvar sus aspiraciones de formalizar vínculos coyunturales.

Nuestro pesimismo se agudiza al creer que si se mantienen las prácticas curriculares y extracurriculares -y ello con independencia de que se haya de cotizar por ellas- y las dúctiles becas, la clase empresarial optará por estas fórmulas extra-laborales en menoscabo de este contrato formativo, máxime si efectivamente la inspiración para el contrato laboral han sido precisamente las prácticas antes mencionadas⁷².

⁷² De hecho, GARRIDO LÓPEZ, Eva, “El nuevo régimen jurídico de los contratos formativos tras el RDL 3/2021: la centralidad estructural y finalista de la formación”, *op. cit.*, p. 72 sostiene “*que el modelo de referencia utilizado para conformar este nuevo contrato se apoya en aquel otro constituido por el sistema*

Habrá que permanecer atentos a las señales. ¿Quizás las Administraciones Públicas deberían sentirse interpeladas para concertar este tipo de relaciones laborales?

5. Bibliografía

BERNAL SANTAMARÍA, Francisca, “La reforma laboral y el empleo de las personas con discapacidad: en especial, el contrato formativo en alternancia”, *IUSLabor*, nº 2, 2022, p. 17-54.

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

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.

GARRIDO LÓPEZ, Eva, “El nuevo régimen jurídico de los contratos formativos tras el RDL 3/2021: la centralidad estructural y finalista de la formación”, *Temas Laborales*, nº 161, 2022, p. 67-106.

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

LÓPEZ BALAGUER, Mercedes y RAMOS MORAGUES, Francisco, “Capítulo I. La reforma de los contratos formativos: art. 11 ET”, en LÓPEZ BALAGUER, Mercedes y RAMOS MORAGUES, Francisco, *La contratación laboral en la reforma de 2021. Análisis del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, Valencia, Ed. Tirant lo Blanch, 2022.

LOZANO LARES Francisco, “Educación, formación y aprendizaje permanente: Agenda de Capacidades Europea”, *Temas Laborales*, nº 168, 2023, p. 103-130.

MORENO GENÉ, Josep, y ROMERO BURILLO, Ana María, “El nuevo contrato formativo: una apuesta decidida por la formación como mecanismo de inserción laboral”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, nº 152, p. 67-86.

MORENO GENÉ, Josep, “El contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia”, *Temas Laborales*, nº 116, 2012, p. 35-87.

de prácticas curriculares desarrollado por entidades formativas, particularmente de nivel universitario y de formación profesional”.

OLMOS PARÉS, Isabel, “Un nuevo modelo de contrato formativo. *Revista Derecho Social y Empresa*, nº 17, 2022, p. 1-28.

PÉREZ ANAYA, Rosa María, “Del contrato para la formación y el aprendizaje al contrato formativo en alternancia”, *Trabajo y Derecho*, nº 96, Sección Estudios, 2022.

PÉREZ DEL PRADO, Daniel, “La reforma laboral 2021 y el nuevo contrato formativo: ¿la propuesta definitiva?”, *Labos*, vol. 3, nº extraordinario “La reforma laboral de 2021”, p. 7-18.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, “Así es el RDL 32/2021 (II): reflexiones sobre el lenguaje de la norma”, *Trabajo, Persona, Derecho y Mercado*, 16.1.2022 (disponible en: <http://grupo.us.es/iwpr/2022/01/16/asi-es-el-rdl-32-2021-y-ii-reflexiones-sobre-el-lenguaje-de-las-normas-laborales/>; consulta: 2.2.2024).

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, “Las personas en el mercado de trabajo” (ponencia inaugural), *El empleo del futuro y las personas*, Servicio Andaluz de Empleo, 27.11.2023, (disponible en: <https://www.bing.com/videos/riverview/relatedvideo?q=El+empleo+del+futuro+y+las+personas+rodr%c3%adguez+pi%c3%blero&mid=2B47E3A9A22ED89A3BA22B47E3A9A22ED89A3BA2&FORM=VIRE>).