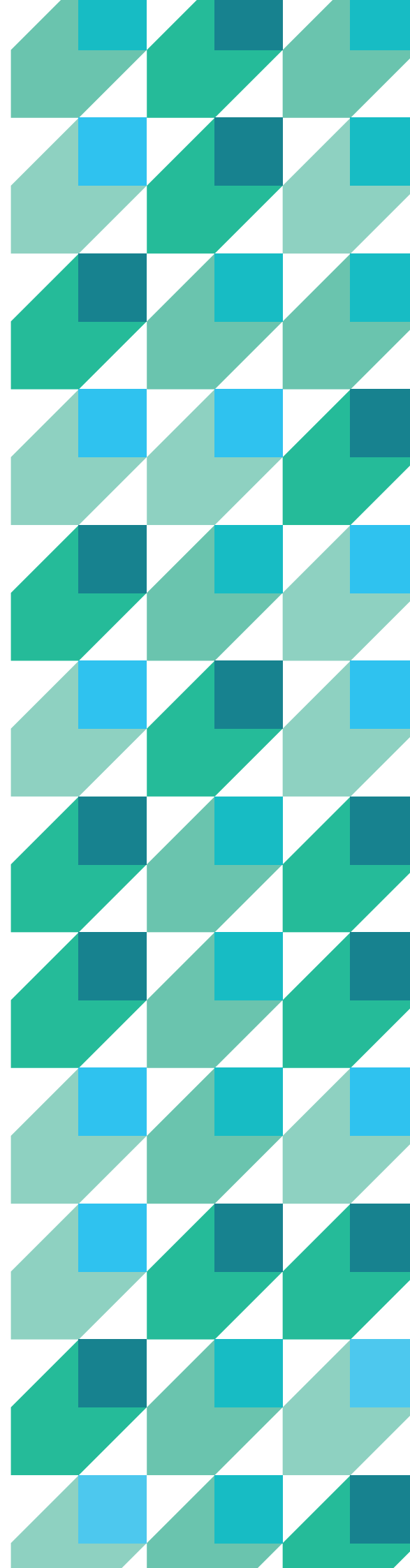




FUNDACIÓN *para la*  
CALIDAD *e* INNOVACIÓN  
*de la* FORMACIÓN *y el* EMPLEO

# ¿Impulso o mayor incertidumbre y confusión en el contrato de formación en alternancia?

M<sup>a</sup> de los Reyes Martínez Barroso





## Índice

### **¿Impulso o mayor incertidumbre y confusión en el contrato de formación en alternancia?**

1. Introducción: la transición de la formación al empleo .....	3
2. La influencia de la nueva ordenación de la formación profesional en el contrato de formación en alternancia .....	8
3. La reforma de los contratos formativos por el RDL 32/2021.....	17
4. Concepto y delimitación del contrato formativo en su doble modalidad: el reforzamiento de la dimensión formativa .....	18
5. La flexibilización de las condiciones de uso, especialmente respecto a la edad .....	23
6. Condiciones de trabajo del contrato de formación en alternancia: duración, tiempo de trabajo, período de prueba y retribución.....	25
7. Elementos comunes a ambas modalidades: parcialidad, forma y protección social.....	27
8. El juego de la autonomía colectiva y el papel de los agentes sociales .....	29
9. El contrato de formación en alternancia en cifras. Evolución cuantitativa .....	35
10. El sistema de formación en el trabajo: las prácticas no remuneradas en las empresas y las becas laborales. El futuro estatuto del becario .....	37
11. Conclusiones.....	41



## ¿IMPULSO O MAYOR INCERTIDUMBRE Y CONFUSIÓN EN EL CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA?

M<sup>a</sup> de los Reyes Martínez Barroso.  
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de León. Miembro del Consejo Asesor de la Fundación CIFE

### 1. INTRODUCCIÓN: LA TRANSICIÓN DE LA FORMACIÓN AL EMPLEO

El aprendizaje en el trabajo conforma un modelo dirigido fundamentalmente a sectores de población situados en las primeras etapas de la vida profesional, principalmente de edad joven. Ello implica la necesidad de articular políticas de empleo y de acceso al mercado de trabajo adecuadas a las características de esta población, capaces de coordinar los procesos de acceso al primer empleo, los niveles de cualificación demandados y la planificación de la carrera profesional. Por ese motivo, es constante la necesidad de adaptar el modelo de formación a la evolución de los sistemas formativos externos y de adecuar dicho sistema a la evolución de las profesiones y a la situación del mercado de trabajo<sup>1</sup>.

La reforma de la legislación laboral española de diciembre de 2021, que cuenta con el beneplácito de los agentes sociales, pero viene determinada en gran medida por la condicionalidad imperante del potente paquete de ayudas económicas comprometido por las Instituciones comunitarias (NextGenerationEU)<sup>2</sup>, incorpora entre sus líneas de acción un nuevo ajuste de la regulación de los contratos formativos (los viejos contratos de aprendizaje y prácticas), que pasan a unificarse en un solo contrato laboral formativo que se expresa a través de dos manifestaciones distintas, de alternancia y de prácticas.

De todos es sabido que ambas modalidades contractuales resultan cruciales en la primera ocupación profesional de las personas, y que la inserción en el empleo constituye en España –en forma de tasas anormalmente altas de desempleo juvenil– un problema enquistado al que los poderes públicos deben dar respuesta, dado que España sufre la segunda tasa más elevada de los países de la UE, el 30,7%, solo por debajo de la de Grecia<sup>3</sup>.

Es indudable que la formación constituye una pieza fundamental para un funcionamiento eficiente del mercado de trabajo. Con un mayor nivel de educación y formación se logran condiciones laborales y salariales más equitativas, mayores niveles de productividad y se mejora la empleabilidad tanto de las personas ocupadas como de las desempleadas, adquiriendo esta formación una mayor relevancia en el actual contexto de revolución tecnológica y digital, por lo

---

1 PRADOS DE REYES, F.J.: "Contratos formativos en la Reforma Laboral de 2021", Briefs de la AEDTSS, 17 de enero de 2022. <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/Contratos-formativos-en-la-reforma-laboral-2021.pdf>

2 En cuyo Componente 23, relativo a las "Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo", se incluyen diferentes reformas para modernizar y mejorar la eficiencia, abordando un conjunto de deficiencias estructurales y aportando soluciones a las mismas, en el marco del diálogo social. En concreto, se trata del bloque de Reformas 4, entre las que se encuentra la adecuada regulación del contrato de formación.

3 La tasa de paro para los jóvenes de 16 a 24 años ha descendido 0,5 puntos con respecto al tercer trimestre y se sitúa en el 30,7% (9,4 puntos por debajo de la de hace un año). Este nivel se mantiene, no obstante, más de 20 puntos por debajo del máximo alcanzado en el primer trimestre de 2013. Para los jóvenes de hasta 29 años se reduce en 1,8 puntos con respecto al trimestre anterior, baja al 23,6% (6,6 puntos inferior a la registrada un año antes). Informe "Jóvenes y Mercado de Trabajo", de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía social. Subdirección General de Estadística y análisis socio-laboral, marzo de 2022. [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/analisis\\_mercado\\_trabajo/jovenes/2022/Marzo\\_2022.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2022/Marzo_2022.pdf)

que los contratos formativos debieran ser también un elemento esencial de esa transformación del mercado de trabajo<sup>4</sup>.

En noviembre de 2017, el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión proclamaron el *Pilar Europeo de Derechos Sociales*, que enuncia veinte principios y derechos para apoyar unos mercados de trabajo y unos sistemas de protección social justos que funcionen correctamente. El principio 4, "Apoyo activo para el empleo", establece que "los jóvenes tienen derecho a educación continua, una formación como aprendices, un período de prácticas o una oferta de trabajo de buena calidad en los cuatro meses siguientes a quedar desempleado o finalizar los estudios".

La formación tiene un evidente reflejo en las tasas de empleo y de paro de los jóvenes como pone de manifiesto de manera muy clarificadora el Informe "Jóvenes y Mercado de Trabajo" de marzo de 2022, donde se observa que el nivel de estudios alcanzado es determinante en la situación de la población en el mercado de trabajo. A mayor nivel de estudios, la situación dentro del mercado de trabajo es más favorable y viceversa, siendo esta característica más marcada entre los jóvenes que entre los adultos. En este sentido, jóvenes con una mayor cualificación tienen una tasa de empleo más alta y una tasa de paro más baja y los jóvenes con menor cualificación tienen una tasa de empleo más reducida y una tasa de paro más elevada<sup>5</sup>.

Junto a lo anterior, el documento Desafío 7, *España 2050. Propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo*, define el preocupante escenario de la población española carente de la oportuna formación profesionalizante. En él se dice que: "En las últimas cuatro décadas, España ha incrementado enormemente su proporción de habitantes con un título terciario (universidad o FP superior) hasta converger con los países de la UE-8. Sin embargo, sigue teniendo una proporción de personas sin formación 'profesionalizante' (ESO o inferior) excesivamente elevada (el 48% de nuestra población activa), algo que está condicionando la productividad, el empleo, y el bienestar de todo el país". Y, añade "en el futuro, a medida que la economía del conocimiento avance, la tecnología vaya transformando nuestro tejido productivo, la población activa disminuya, y la competencia global aumente, las carencias mencionadas se volverán más onerosas para el país, y el hecho de contar con una fuerza trabajadora bien formada y actualizada cobrará aun mayor trascendencia". La digitalización de la economía y el desarrollo de la robotización del trabajo obligan a utilizar la formación como instrumento para enfrentarnos de manera inmediata a estos trascendentales cambios. La cualificación profesional resulta, en este escenario, un factor fundamental y de hecho los diversos objetivos de la reforma laboral convergen en la formación en competencias y habilidades digitales como mecanismo para facilitar la necesaria cualificación de las personas trabajadoras que se integren por primera vez en el mercado de trabajo o que precisen de recualificación para adaptarse a las exigencias cambiantes del mismo<sup>6</sup>.

Sin embargo, pese a su carácter estratégico y amplia utilización en otros países de nuestro entorno para acometer la necesaria incorporación de las nuevas generaciones de jóvenes al mercado de trabajo, en España los contratos formativos no han terminado de funcionar, como muestran sus resultados negativos, tanto en términos cuantitativos, como de inserción laboral

---

4 VELA DÍAZ, R.: "La nueva regulación de los contratos formativos tras la reforma laboral: ¿Un impulso definitivo a esta fórmula contractual?", *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, Vol. 27, 2022, p 114.

5 Informe "Jóvenes y Mercado de Trabajo", de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía social, cit.

6 CRISTOBAL RONCERO, R.: "El nuevo contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios", en AA.VV. (THIBAUT ARANDA, J. y JURADO SEGOVIA, A., Dirs.): *Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral*, Madrid, La Ley, 2023, p. 74. Sobre el particular me he pronunciado ampliamente en MARTÍNEZ BARROSO, M<sup>a</sup>.R.: "Formación en competencias digitales y empleabilidad. Dos coordenadas inescindibles", en AA.VV.: *Digitalización, recuperación y reformas laborales. Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2022, pp. 251 y ss. <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/11/libro-del-xxxii-congreso.pdf>

y de transición hacia empleos estables<sup>7</sup>. De hecho, los datos sobre transición a empleo estable desde los contratos formativos puestos a disposición por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), confirman que una persona joven con contrato formativo tiene menos probabilidad de permanecer en la empresa que una persona con un contrato temporal estándar. Una realidad que tampoco ha cambiado pese a admitir (reformas de 2012 y 2013) que las ETT puedan concertar contratos de puesta a disposición para cubrir contratos formativos, siendo su incidencia marginal y decreciente<sup>8</sup>.

Para que puedan ser una herramienta valiosa en la lucha contra el elevado desempleo juvenil es fundamental que sean utilizados por las empresas, pero pese a las numerosas reformas legislativas que los han modificado, no se ha conseguido, siendo el desempleo juvenil un auténtico problema estructural de nuestro mercado laboral, sin que los contratos formativos hayan sido capaces de paliar esta realidad, como demuestran los datos cuantitativos de la serie histórica expuesta en el epígrafe 10 de este estudio.

Probablemente, entre los factores que han venido generando estos malos resultados, figure su complicado régimen jurídico y la burocracia asociada, que hace que las empresas desistan de utilizarlo<sup>9</sup>; o la gran variedad de figuras que permiten a las empresas conseguir los mismos resultados con menor complejidad y coste (tales como prácticas no laborales y becas o diferentes modalidades de contratos temporales)<sup>10</sup>. En ocasiones su utilización viene propiciada por su bajo coste en comparación con otros contratos, en materia de salario, cotización o duración, siendo relegada la vertiente formativa por el favorecimiento del empleo juvenil<sup>11</sup>; o se usa "como un mero artificio formal para encubrir la existencia de una relación laboral ordinaria con costes inferiores"<sup>12</sup>, perdiendo su condición genuina de ser un contrato "para la formación"<sup>13</sup>. Y es que conviven de manera desconectada múltiples figuras y medidas en el ámbito de la formación y la práctica profesional que evidencian cierta descoordinación, solapamiento, e incluso, incoherencias entre sí, que pueden suponer una clara competencia con los contratos formativos, generando confusión en los sujetos jurídicos y económicos<sup>14</sup>. Lo anterior pone de manifiesto la necesidad de una regulación adecuada de las diferentes fórmulas que permiten la combinación de formación y empleo, para conseguir un uso adecuado de todas las figuras existentes. Y en este sentido parece ir dirigida la Disposición Adicional 2ª del RDL 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, cuando conmina a abordar un Estatuto del Becario que tendrá por objeto la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales.

---

7 COSTA REYES, A.: "La reforma de la contratación laboral temporal y formativa. Comentario a los supuestos del art. 15 y a las novedades del art. 11 del Estatuto de los Trabajadores tras el Real Decreto-Ley 32/2021", Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, núm. 467, 2022, p. 57.

8 Ministerio de Trabajo y Economía Social: Estadística de Empresas de Trabajo Temporal, 2021. <https://www.mites.gob.es/estadisticas/Ett/welcome.htm>

9 GOGOERLICH PESET, J.M.: "La reforma de la contratación laboral", en AA.VV. (GOERLICH PESET, J.Mª.; MERCADER UGUINA, J.R. y DE LA PUEBLA PINILLA, A., Dirs.): *La reforma laboral de 2021. Un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, p. 97.

10 COSTA REYES, A.: "La reforma de la contratación laboral temporal y formativa. Comentario a los supuestos del art. 15 y a las novedades del art. 11 del Estatuto de los Trabajadores tras el Real Decreto-Ley 32/2021", cit., p. 58.

11 MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. y CUETO IGLESIAS, B.: "Contratos formativos", en AA.VV. (GARCÍA MURCIA, J., Ed.): *Opiniones sobre la reforma laboral 2021-2022*, Oviedo, KRK Ediciones, 2022, p. 136.

12 STSJ Castilla-La Mancha 2 febrero 2017 (Rec. 1693/2016).

13 STS 19 febrero 1996 (Rec. 2906/1995).

14 ESTEBAN LEGARRETA, R.: "Propuestas para relanzar la contratación formativa en el contexto de la reforma del Estatuto de los Trabajadores". *NET21*, núm. 7, 2021. <https://www.net21.org/propuestas-para-realizar-la-contratacion-formativa-en-el-contexto-de-la-reforma-del-estatuto-de-los-trabajadores/>

## 2. LA INFLUENCIA DE LA NUEVA ORDENACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

Como se anticipó, el mercado de trabajo en España presenta deficiencias estructurales que perjudican la competitividad de las empresas y generan incertidumbres sobre la evolución futura. Una de las principales es el desajuste entre la oferta y la demanda de trabajo, por el exceso de cualificación en algunos ámbitos y la falta de profesionales cualificados en otros, situación que, de no atajarse, se agudizará en los próximos años ante el mayor desarrollo e implantación de la industria 4.0 y de la transición ecológica. La remodelación de la formación profesional por la LO 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, tiene como propósito atender a ese reto, unificando en un solo Sistema la formación profesional reglada y la formación profesional para el empleo y propiciando un cambio de paradigma que conceda el protagonismo a la persona y al aprendizaje a lo largo de toda la vida. Dicha norma es fruto del consenso, que probablemente constituya el ingrediente más importante para conseguir que las pymes adquieran como propia la necesidad de que la Formación Profesional sea toda dual<sup>15</sup>.

### 2.1. LA descoordinación tradicional de las diferentes modalidades formativas y el cambio de tendencia

Desde hace ya varias décadas la teórica separación entre formación/educación y actividad profesional no se ajusta a la realidad de un contexto socioeconómico y productivo sometido a cambios tan veloces e intensos que dan lugar a una rápida obsolescencia de los conocimientos teóricos. En otros términos, la persona que concluye una determinada etapa formativa ya no puede pretender que los conocimientos adquiridos le permitan prestar servicios en un sector profesional o ámbito durante toda la vida. El modo de ejecución de la actividad para la que se ha formado probablemente cambiará en un futuro cercano, o incluso es posible que la actividad en sí misma ya no tenga cabida en el mercado, por falta de rentabilidad, por lo que resulta imprescindible articular procesos formativos que faciliten la actualización y la recualificación permanente, al menos en competencias digitales<sup>16</sup>. La formación a lo largo de toda la vida es esencial para el sistema productivo en su conjunto, porque las condiciones de ejecución pueden cambiar en cualquier momento y el propio sector y/o profesión podrían incluso desaparecer. Sin embargo, esa es una faceta que, seguramente por la necesidad de priorizar entre objetivos ante la falta de recursos suficientes, se ha descuidado a favor de medidas dirigidas a desempleados, y en particular de larga duración.

En relación con la formación profesional para el empleo, quizá una de las explicaciones de su escaso éxito, haya sido su compleja articulación, a través de varias modalidades, que responden a distintos objetivos y escasamente coordinadas entre sí. En primer término, la "formación de oferta", esto es, las acciones formativas promovidas por las Administraciones públicas, los agentes sociales o diversas entidades colaboradoras. La financiación de esta formación corre a cargo de los servicios públicos de empleo y puede dirigirse tanto a personas ocupadas como a desempleados. En segundo lugar, se encuentra la denominada "formación de demanda", que trata de atender a las necesidades específicas de formación de empresas y trabajadores con apoyo público, por lo cual no deriva en acciones de formación genéricas, sino en las más adecuadas

---

15 Insistiendo en la necesidad de fortalecer la educación y formación y la participación de los agentes sociales, CES: Informe 1/2023: *La formación dual en España: situación y perspectivas*.

16 Especialmente con motivo de la celebración del Año Europeo de las Competencias. Sobre el particular, PÉREZ CALLEJO, M.: "Las competencias digitales, un impulso a la formación y a la empleabilidad", *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, núm. 387, 2023.



para los requerimientos del trabajo en la concreta empresa, aunque también se integran en esta modalidad los permisos individuales de formación. Por su parte, la "formación en alternancia" se materializa en acciones formativas que combinan formación teórica y práctica profesional, mediante contratos formativos, que tradicionalmente se han desarrollado a través de escuelas-taller, casas de oficios y talleres ocupacionales y que tienen como objetivo proporcionar una cualificación inicial a personas sin formación previa y en una situación próxima a la exclusión social en muchos casos, sin perjuicio de que puedan jugar un papel efectivo en la recualificación profesional. Caben también otras clasificaciones, como la clásica distinción entre la formación profesional "ocupacional", dirigida a desempleados, y la formación profesional "continua", cuyos destinatarios son las personas trabajadoras, pero lo cierto es que las sucesivas reformas del sistema de formación profesional para el empleo no han mejorado sustancialmente su eficacia y efectividad, ni han articulado y coordinado convenientemente todas esas modalidades o acciones formativas, que se desenvuelven a menudo con completa independencia y sin atender a las necesidades individuales de la persona que recibe la formación<sup>17</sup>.

La formación profesional, en todas sus vertientes y niveles y con múltiples agentes involucrados ha de coordinarse adecuadamente, porque de lo contrario no resultará eficaz. Por supuesto, debe garantizarse que las diversas ofertas formativas se ajusten a unos contenidos y objetivos coherentes y muy diferentes. Entre otras, las acciones de mejora de la ocupabilidad o el itinerario de inserción que forman parte del compromiso de actividad en la prestación por desempleo (art. 300 TRLGSS); las acciones formativas o de recualificación que se contemplan en la legislación laboral en el marco de los ERTes (arts. 47 y 47 bis ET) o las "medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad" (art. 51.2 ET) deben contar con un encaje adecuado en el Sistema de formación profesional (pues resulta incoherente hacer recaer sobre la empresa en dificultades el diseño de un modelo formativo pensado para el futuro de una persona trabajadora que puede no permanecer en dicha empresa, que, por lo demás, dedicará sus esfuerzos a solventar sus propias dificultades y garantizar su viabilidad, relegando a un segundo plano su preocupación por el porvenir de los trabajadores cuyo contrato se extingue)<sup>18</sup>. Y el hecho de que unas acciones se enmarquen en las políticas activas de empleo, otras en las políticas pasivas, otras eventualmente en el sistema educativo y que, en general, las competencias administrativas residan en entidades y organismos muy distintos, que no siempre pertenecen a la misma Administración, da lugar a desajustes y, en último término, a cumplimientos de carácter meramente formal que no consiguen un objetivo coherente desde una perspectiva global<sup>19</sup>. La situación mantenida hasta ahora dista de resultar satisfactoria, porque la formación profesional reglada no ha resultado suficientemente atractiva para los jóvenes; la formación continua no cuenta con el necesario protagonismo (se dedican 17 horas al año por trabajador, frente a las 50 en Alemania, por ejemplo)<sup>20</sup>; un porcentaje muy elevado de personas trabajadoras no puede acreditar formalmente sus habilidades, competencias y conocimientos y además las fórmulas de formación en alternancia no se han desarrollado con

---

17 MENÉNDEZ SABASTIÁN, P. y RODRÍGUEZ CARDO, I.: "El impacto de la nueva ordenación legal de la formación profesional en el Derecho del Trabajo: una primera aproximación", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (IUSTEL)*, núm. 63, 2022, pp. 65-66.

18 MENÉNDEZ SABASTIÁN, P. y RODRÍGUEZ CARDO, I.: "El impacto de la nueva ordenación legal de la formación profesional en el Derecho del Trabajo: una primera aproximación", cit., p. 85.

19 MENÉNDEZ SABASTIÁN, P. y RODRÍGUEZ CARDO, I.: "El impacto de la nueva ordenación legal de la formación profesional en el Derecho del Trabajo: una primera aproximación", cit., pp. 66-67.

20 Las empresas líderes en el mundo dedican entre 80 y 85 horas por trabajador. Sobre los tiempos destinados a formación de trabajadores en los distintos países de nuestro entorno <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/encuesta-europea-sobre-las-condiciones-de-trabajo-ewcs>.

toda la extensión e intensidad deseables por la escasa implantación de la formación dual<sup>21</sup>. No obstante, la formación profesional dual puede contribuir a mejorar la productividad y la competitividad empresariales, al posibilitar a la empresa formar y posteriormente incorporar a personas con perfiles profesionales asociados a una formación específica que se adecúe a sus necesidades y facilite la adquisición de competencias transversales, permitiendo, al mismo tiempo, ahorrar costes de selección y de adaptación de las nuevas personas empleadas. Más allá de lo anterior, como ha destacado el Consejo Económico y Social, puede favorecer una alianza entre las empresas y la sociedad en su conjunto, contribuyendo aquellas a formar personas trabajadoras de acuerdo con las necesidades e intereses del entorno en el que operan, y con ello al desarrollo territorial y social<sup>22</sup>.

## 2.2. EL NUEVO DISEÑO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN UN CONTEXTO DE APRENDIZAJE PERMANENTE

La LO 3/2022 pretende cambiar el modelo de formación profesional, apostando por la integración de los distintos subsistemas precedentes en uno único, más moderno que concede a las empresas un protagonismo mucho mayor y que viene acompañado de obligaciones más intensas, toda vez que la formación profesional dual, al menos en su modalidad intensiva, aspira a que las estancias en prácticas se articulen a través de un contrato de trabajo, dejando atrás el sistema de becas que venía empleándose en el modelo anterior.

Aun cuando la LO 3/2022 ponga el acento en el carácter acreditable de la formación, se diseña bajo la premisa de que la formación es una necesidad durante toda la vida, de modo que no es obstáculo para incorporarse o retornar al Sistema la posesión de alguna titulación, pues el propósito es conseguir un sistema suficientemente flexible, y además proactivo, que permita detectar las disfunciones entre las necesidades del mercado y las capacidades y aptitudes de las personas trabajadoras y demandantes de empleo, y ofrezca además vías eficaces para proporcionar y/o actualizar las competencias profesionales. A tal fin, con la pretensión de configurar un sistema dinámico y eficaz, acoge en su seno tres funciones diferentes, como son la formación profesional en sentido estricto, la acreditación de competencias y la orientación profesional<sup>23</sup>, y se configura de forma vertical, escalonada y ascendente en cinco grados, que comprenden, dentro del mismo Sistema, los precedentes (sub) sistemas de formación reglada y de formación para el empleo<sup>24</sup>, con la pretensión de superar la segregación del modelo anterior. Esos cinco grados, que comprenden desde "microformaciones" hasta los títulos de formación profesional, son los

21 Sobre el particular, entre muchos, MORENO GENÉ, J.: "El impulso de la formación profesional dual en el contrato para la formación y el aprendizaje y en la formación profesional del sistema educativo. A propósito del Real Decreto 1529/2012", Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF), núm. 358, 2013, pp. 53 y ss.; MERCADER UGUINA, J.R.: "Razones, referentes y marco institucional de la formación dual en España", Revista Derecho Social y Empresa, núm. 1, 2014, pp. 71 y ss.; COSTA REYES, A.: "El modelo español de formación profesional dual", Revista de Derecho Social, núm. 68, 2015, pp. 13 y ss.; NIETO ROJAS, P.: "Las transiciones escuela-trabajo: mecanismos de inserción laboral para jóvenes con escasa cualificación", Revista Trabajo y Seguridad Social, CEF, núm. 391, 2015, pp. 19 y ss.; IGARTÚA MIRÓ, M<sup>a</sup>.T.: "La formación dual en el sistema educativo: balance y propuestas de mejora", Temas Laborales, núm. 137, 2017, pp. 91 y ss. o GARCÍA VIÑA, J.: "La formación profesional dual en España como mecanismo de creación de empleo para los jóvenes", Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF), núm. 443, 2020, pp. 23 y ss.

22 CES: Informe 1/2023: *La formación dual en España: situación y perspectivas*.

23 Vinculada a los itinerarios formativos y llevada a cabo por los docentes de los centros de formación profesional y que deberá coexistir, con la debida coordinación, con la que vienen proporcionando los servicios públicos de empleo en el marco del Sistema Nacional de Empleo, que debe incluir, además, "otras actuaciones de orientación profesional no vinculadas a los itinerarios formativos".

24 Una valoración general en MELLA MÉNDEZ, L. "Sobre la Ley orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional: valoración general de una ambiciosa reforma", *Briefs de la AEDTSS* (<https://www.aedtss.com/la-ley-organica-3-2022-de-31-de-marzo-de-ordenacion-e-integracion-de-la-formacion-profesional-valoracion-general-de-una-ambiciosa-reforma/>).

siguientes: Grado A: Acreditación parcial de competencia; Grado B: Certificado de competencia (módulo profesional); Grado C: Certificado profesional; Grado D: Ciclo formativo; Grado E: Curso de especialización (art. 28 LO 3/2022).

Los tres primeros grados serían los propios de la formación no reglada o para el empleo (para mayores de 16 años), mientras que los Grados D y E conformarían la formación profesional reglada en sentido estricto (dentro del sistema educativo), el primero en grado básico, medio y superior (Técnico Básico, Técnico y Técnico Superior), y el segundo como curso de especialización, obviamente en el marco de la formación postobligatoria, en Grado Medio (Especialista) o en Grado Superior (Máster Profesional). Por tanto, este sistema proporciona acreditaciones (grados A y B), certificados profesionales (grado C) y títulos (grados D y E), dado que toda esta formación ha de ser acreditable, para lo cual se crean varios registros oficiales de formación profesional<sup>25</sup>.

Además de la novedad que supone integrar todos los niveles en el mismo Sistema, otra de las grandes apuestas del nuevo modelo es la formulación, por primera vez, de unidades formativas o "microformaciones" (Grado A), que conllevan la adquisición de aprendizajes acreditables, especialmente útiles para quienes carecen de formación acreditada y que permiten construir gradualmente el proceso formativo, máxime cuando se admite que la formación de los Grados C, D y E se oferte de manera modular (no solo completa), identificando como destinatarios principales a los mayores de edad.

La acreditación de un estándar de competencia adquirido por experiencia laboral<sup>26</sup> (o por vías informales) tiene la condición de acreditación parcial acumulable, lo que supone que se toma en consideración para acreditar y completar la formación conducente a la obtención del correspondiente título o certificado profesional, coherente con el propósito declarado de la norma de facilitar que el mayor número posible de personas trabajadoras obtengan una acreditación formal de sus competencias. Y, por último, todo este complejo engranaje se completa con una estructura que sienta las bases del vínculo entre la formación profesional de grado superior y la Universidad, facilitando el tránsito de una a otra para completar lo que ha venido a denominarse con mucho acierto como una suerte de "puzle de formación vital"<sup>27</sup>, pues el objetivo último de la reforma consiste en modificar el paradigma formativo, de manera que el modelo precedente de tratamiento distinto, segregado y no coordinado entre la formación profesional reglada y la formación para el empleo sea sustituido por un sistema único en el que se conecte la formación inicial (itinerario de formación realizada, dentro del sistema educativo, desde el inicio de la escolarización hasta la incorporación al mundo laboral) y la continua (cualquier tipo de formación realizada después de la formación inicial y de la incorporación a la vida activa, dentro o fuera del sistema educativo) a lo largo de toda la vida de la persona trabajadora.

El nuevo sistema apuesta por itinerarios formativos específicos e individuales, que ya no deben dirigirse únicamente a desempleados, en particular de larga duración, sino que estarán abiertos –y previsiblemente resultarán cada vez más necesarios– a cualquier persona, en un

---

25 Registro Estatal de Formación Profesional, Registro Estatal de Acreditaciones de Competencias Profesionales adquiridas por experiencia laboral o vías no formales e informales y Registro General de Centros de Formación Profesional, donde figurarán todas esas acreditaciones, certificados y títulos, de modo que cada persona pueda obtener una "Vida Formativa Profesional" (expedida por el Registro Estatal de Formación Profesional) con valor probatorio y acreditativo.

26 Frente al modelo tradicional de obtención de las acreditaciones por experiencia profesional en convocatorias anuales de formaciones o módulos, el nuevo Sistema articula un procedimiento administrativo abierto de forma permanente respecto de cualquier estándar de competencia profesional incluido en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales (art. 92 LO 3/2022), de forma que cualquier persona pueda solicitar en cualquier momento la acreditación de sus competencias, sin necesidad de esperar a una convocatoria en la que encajen sus destrezas.

27 En terminología de MENÉNDEZ SABASTIÁN, P. y RODRÍGUEZ CARDO, I.: "El impacto de la nueva ordenación legal de la formación profesional en el Derecho del Trabajo: una primera aproximación", cit., p. 71.

contexto productivo cada vez más cambiante. No solo se busca la reincorporación al mundo laboral, sino también la permanencia e, incluso, la mejora de las perspectivas profesionales, por lo cual se apuesta por un molde en el que toda la formación debe ser acreditable, acumulable y capitalizable, en el marco del denominado Catálogo Nacional de Estándares de Competencia Profesional (que sustituye al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales -vigente transitoriamente-), y debe garantizar la coherencia con el Marco Europeo de Cualificaciones (MECES), basado en los resultados de aprendizaje y que pone de manifiesto lo que una persona conoce, comprende y es capaz de hacer, facilitando la circulación de estudiantes y personas trabajadoras en el entorno europeo.

### **2.3. LA FORMACIÓN DUAL GENERAL Y LA FORMACIÓN DUAL INTENSIVA**

Con el fin de facilitar la integración laboral, la reforma educativa potencia la formación dual, que no ha sido demasiado utilizada porque plantea problemas prácticos diversos y no siempre fáciles de superar dado que exige encontrar empresas dispuestas a asumir los costes laborales (pues tradicionalmente las prácticas de un alumno en formación no generaban cargas salariales, ni de cotización). Con el nuevo sistema, las ofertas de formación profesional reglada (Grados D y E), y también las del Grado C, deberán incluir un período mínimo de práctica en un entorno productivo real; prácticas que pueden formalizarse por vías tradicionales, como una estancia de carácter íntegramente formativo, o bien a través de un contrato de trabajo. La primera modalidad se denomina "*formación dual general*", y requiere que el período de prácticas oscile entre el 25% y el 35% de la duración total de la formación ofertada, asumiendo la empresa u organismo equiparado hasta un 20% de los resultados de aprendizaje del currículo. Es una modalidad en la que no se formaliza un contrato de trabajo, ni tampoco el estudiante percibe retribución en forma de salario, aunque sí se admite una compensación por gastos. Junto a ella se contempla la denominada "*formación dual intensiva*", en la que el período mínimo de prácticas ha de superar el 35% de la duración total de la formación, asumiendo la empresa hasta un 30% de los resultados de aprendizaje o módulos profesionales del currículo. En este caso, las prácticas deben formalizarse a través de un contrato de trabajo para la formación en alternancia del art. 11 ET.

En el supuesto de formación dual general la práctica curricular debe contar, precisamente, con esa dimensión formativa, y no ha de prevalecer en ningún caso el carácter productivo, en una suerte de traslación de la doctrina del beneficio predominante, elaborada jurisprudencialmente para distinguir entre la beca y la relación laboral. Por tanto, el estudiante de formación profesional dual no puede estar contratado laboralmente durante su estancia en prácticas por la misma empresa, a salvo, obviamente, de que en el marco de la formación dual intensiva deba formalizarse el pertinente contrato de formación en alternancia (art. 55.6 LO 3/2022).

Este ambicioso diseño requiere la modificación de estructuras muy asentadas y, en cierto modo, un cambio cultural, lo que explica la prudencia del legislador, que consciente de que la nueva ordenación de las enseñanzas regladas requerirá tiempo, introduce reglas transitorias que supondrán la pervivencia -y temporal coexistencia- entre las viejas y las nuevas modalidades formativas. De hecho, se habilita un período transitorio hasta final de 2024 "para la adecuación de la duración actual del período de formación en empresa al previsto en la presente ley para cada una de las ofertas de Formación Profesional" (Disposición Transitoria 6ª LO 3/2022), y otro mucho mayor, hasta el 31 de diciembre de 2028, "para la transición del sistema de beca para la formación profesional dual [...], al contrato de formación" (Disposición Transitoria 5ª LO 3/2022). Hasta que no se haya efectuado esta transición, nuestras empresas van a seguir teniendo margen para seguir aplicando el Real Decreto 1543/2011, por el que se regulan las prácticas no

laborales en empresas, en lugar de utilizar el contrato del art. 67 LO 3/2022<sup>28</sup>. Por consiguiente, el Sistema de Formación Profesional, tal y como está diseñado en la LO 3/2022, está en fase de implantación y por ello los instrumentos de empleo, como los Planes Anuales de Política de Empleo, siguen refiriéndose a la formación profesional para el empleo (que se ha convertido en un derecho del trabajador reconocido en el art. 23.3 ET)<sup>29</sup>, al igual que sucede con la normativa sobre formación profesional reglada, cuyos nuevos desarrollos no conectan completamente con ese nuevo Sistema, que va a requerir largo tiempo para su implantación, amén de numerosos reglamentos antes de que pueda encontrarse plenamente operativo<sup>30</sup>. Sin olvidar que no solo está en juego el acercamiento del sistema educativo a la realidad del tejido productivo, sino también la homogeneización de la formación a nivel europeo.

La LO 3/2022, tiene como objetivo la modernización del sistema de formación profesional, pero desde una perspectiva más ambiciosa que las reformas precedentes, porque se prescinde de la concepción tradicional que distinguía entre varios estratos de la formación profesional, en función de quién ofreciera la formación (el sistema educativo, la empresa o los servicios públicos de empleo), y se apuesta por un sistema único o integrado, centrado en la persona, lo que plantea retos evidentes de diseño y ejecución, pero también reporta grandes beneficios en términos de efectividad.

En cualquier caso, y desde una perspectiva laboral, esa integración de los subsistemas de formación profesional precedentes en un único sistema afecta a las estructuras del Derecho del Trabajo, porque la LO 3/2022 desborda el contexto educativo y desplegará sus efectos sobre el haz de derechos y deberes de personas trabajadoras y empresas, sobre las competencias de la Administración laboral y sobre todos los agentes implicados en las políticas de empleo<sup>31</sup>, pues no debe olvidarse que un porcentaje muy elevado de la población activa<sup>32</sup>, no puede acreditar con un título sus competencias profesionales, circunstancia a la que desde luego ha contribuido la falta de equiparación de los certificados de profesionalidad con una titulación con valor académico (al margen de su compleja articulación, no se valoran homogéneamente por la población).

El nuevo Sistema de Formación Profesional pretende una organización coherente y sistemática, de modo que la formación profesional para el empleo se integre en dicho Sistema y se conecte con la formación reglada. Con ello se facilita la acreditación formal de los aprendizajes no reglados, y además se amplían las infraestructuras, pues las dos redes de centros de formación profesional independientes hasta ahora (la del sistema educativo y los centros y entidades autorizadas para formación profesional para el empleo) pasan a convertirse en complementarias. Además, y con el objetivo de que toda la formación sea acreditable, acumulable y capitalizable, no solo se permite que las personas trabajadoras que hayan abandonado el sistema educativo sin titulación profesio-

---

28 MONREAL BRINGSVAERD, E.: "El confuso panorama, tras la reforma, del contrato de formación en alternancia", en AA.VV. (THIBAUT ARANDA, J. y JURADO SEGOVIA, A., Dirs.): *Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral*, cit., p. 29, aludiendo a la inseguridad jurídica que proporciona la interpretación que hace el SEPE acerca de la vigencia de la autorización administrativa previa al inicio de la actividad formativa del art. 16.7 RD 1529/2012, cuyo incumplimiento acarrea la conversión del contrato en un contrato ordinario por tiempo indefinido. STSJ Asturias 25 julio 2019 (Rec. 1409/2019). *In extenso*, del mismo autor, "La controvertida aplicación por el SEPE de la reforma del contrato de formación en alternancia", *los Briefs de la AEDTSS: Las claves de 2022*, <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2023/02/Briefs-2022-AEDTSS.pdf>

29 Exhaustivo desarrollo en REQUENA MONTES, O.: *Los derechos individuales de formación en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2019.

30 MENÉNDEZ SABASTIÁN, P. y RODRÍGUEZ CARDO, I.: "El impacto de la nueva ordenación legal de la formación profesional en el Derecho del Trabajo: una primera aproximación", cit., en especial, pp. 77 y ss.

31 MENÉNDEZ SABASTIÁN, P. y RODRÍGUEZ CARDO, I.: "El impacto de la nueva ordenación legal de la formación profesional en el Derecho del Trabajo: una primera aproximación", cit., p. 62.

32 Plan de Modernización de la formación profesional: <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:cd40e9bc-84ce-402a-8b1a-493aa54578de/plan-de-modernizaci-n-de-la-formaci-n-profesional.pdf>



nal puedan incorporarse a programas formativos que conduzcan a la obtención de una titulación de técnico de formación profesional, sino que dicha titulación podría incluso alcanzarse gracias a acciones formativas llevadas a cabo en las propias empresas, si están autorizadas para ello<sup>33</sup>. Por tanto, como ha destacado con acierto el CES, conviene implantar, “de manera escalonada y gradual, con suficiente amplitud temporal, sistemas o procedimientos de acreditación de empresas participantes en formación dual que cumplan con unos estándares o requisitos mínimos”<sup>34</sup>.

En su diseño tradicional, el modelo ha prestado más atención a cómo se articula la formación y quién la imparte, que al destinatario, quizás insistiendo excesivamente en la formación profesional de colectivos con problemas no solo de reincorporación al mercado de trabajo, sino también desfavorecidos o en situación de exclusión social<sup>35</sup>, desatendiendo probablemente el papel de la formación profesional como mecanismo de ajuste entre la oferta y la demanda.

#### **2.4. EL ENCAJE DEL CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA CON EL ORGANIGRAMA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL INTENSIVA**

Las reformas acometidas sobre el contrato de formación en alternancia deben ser analizadas en el marco del sistema educativo y en concreto, en el marco de lo dispuesto en la LO 3/2022, según la cual toda formación profesional será dual, armonizando los procesos de enseñanza y aprendizaje entre el centro de formación profesional y la empresa u organismo equiparado. Tal perspectiva ya había sido trazada de una manera embrionaria por el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolló el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecieron las bases de la formación profesional dual<sup>36</sup>. De ahí que haya que tener en cuenta las modificaciones que en la normativa de este marco educativo ha introducido la citada LO 3/2022<sup>37</sup> y afrontar transitoriamente el complicado panorama normativo que deriva de la ausencia de derogaciones expresas. Así, la reforma del art. 11 ET debía haber derogado las normas de desarrollo de las dos antiguas modalidades de contratos formativos (concretamente el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el art. 11 Estatuto de los Trabajadores, y el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, recién mencionado). Sin embargo, dichas normas no han sido expresamente derogadas por el RDL 32/2021 y quedan muchos aspectos que no han sido especificados en la nueva redacción del art. 11, por lo cual se suscitan dudas en cuanto a su vigencia, hasta que se produzca el oportuno desarrollo reglamentario del nuevo contrato formativo conforme a la nueva redacción del art. 11 ET<sup>38</sup>.

33 MENÉNDEZ SABASTIÁN, P. y RODRÍGUEZ CARDO, I.: “El impacto de la nueva ordenación legal de la formación profesional en el Derecho del Trabajo: una primera aproximación”, cit., p. 74.

34 CES: Informe 1/2023: *La formación dual en España: situación y perspectivas*.

35 Sobre el particular, entre otros, MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M<sup>a</sup>.N.: “Las políticas de formación profesional: su centralidad para el derecho al trabajo decente y la inclusión social”, *Temas Laborales*, núm. 160, 2021, pp. 91 y ss.

36 Conforme a la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y a la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

37 En tal sentido, entre otros, LÓPEZ GANDÍA, J.: “Los contratos formativos tras la reforma laboral de 2021”, NET21, núm. 8, 2022. <https://www.net21.org/los-contratos-formativos-tras-la-reforma-laboral-2021/>

38 Alertando de las dudas aplicativas que suscita el régimen vigente y, en concreto, sobre la vigencia o derogación tácita de los RD 488/1998 y RD 1529/2012, Vid., entre otros, GARRIDO PÉREZ, E.: “El nuevo régimen jurídico de los contratos formativos tras el RDL 32/2021: La centralidad estructural y finalista de la formación”, *Temas Laborales*, núm. 161, 2022, p. 106, afirmando que dichas normas deben entenderse bajo la derogación implícita al quedar referidos a unos contratos que se acogen ahora bajo nueva denominación y diferente modelo normativo; CERVILLA GARZÓN, M<sup>a</sup> J.: “El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo”, *Iuslabor*, núm. 1, 2022, p. 20, aludiendo a la complicación del panorama normativo o MONREAL BRINGSVAERD, E.: “El confuso panorama, tras la reforma, del contrato de formación en alternancia”, cit., p. 28, apostando por su vigencia en relación con los aspectos del precepto legal que no son incompatibles y necesitan complemento formativo.

La incertidumbre es elevada porque no puede ofrecerse una visión realista y completa del Sistema de Formación Profesional mientras no se completen todos los desarrollos reglamentarios, que previsiblemente se demorarán años. Por supuesto, ello genera también dificultades de articulación con la normativa laboral, y en particular con los contratos formativos, porque el art. 11 ET tiene una estrecha conexión con la formación profesional, pero no puede acomodarse del mismo modo a dos regulaciones tan distintas como la previa y la posterior a la LO 3/2022. Sin duda, el desarrollo reglamentario del art. 11 ET podrá efectuar los pertinentes ajustes, pero todavía no se ha producido y, entre tanto, el encaje del contrato de formación en alternancia con la formación profesional dual intensiva, cuyo período de prácticas debe formalizarse, precisamente, a través de esa modalidad contractual, no resulta sencillo.

Por ejemplo, no está claro cómo han de encajar las nuevas normas respecto del Grado C -de certificados profesionales- en la contratación formativa, pues la referencia legal del art. 11.3.a) ET a los "certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la LO 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional", parece pensada para ellos, pero mientras no cuenten con un contenido normativo no es fácil articular ese art. 11 ET con un Grado C de formación profesional que todavía no es operativo, ni cuenta con una equivalencia clara en el sistema anterior. En suma, aunque desde luego no es esa la intención, pueden encontrarse puntos de fricción entre la LO 3/2022 y el art. 11 ET en tanto no se implante completamente el Sistema de Formación Profesional y el art. 11 siga remitiendo a la normativa de formación profesional precedente, por lo cual este también está abocado a una futura reforma.

Al margen de estos aspectos vinculados a la implementación paulatina del nuevo Sistema, conviene tener muy presente que el éxito del modelo dependerá en buena medida de la coordinación e implicación de todos los agentes implicados<sup>39</sup>. La formación reglada es competencia de las administraciones educativas, y las Comunidades Autónomas desempeñan un papel trascendental en su implementación y desarrollo. En cambio, la formación profesional para el empleo es competencia de la administración laboral, y en ella participan decisivamente el Ministerio de Trabajo y Economía Social, los servicios públicos de empleo y también las organizaciones sindicales y patronales. La integración de ambos subsistemas en el nuevo Sistema de Formación Profesional genera cierta incertidumbre sobre el papel de cada uno de esos sujetos, que deberán asumir funciones parcialmente distintas, o cuando menos "habrán de coordinarse y colaborar si se pretende que el centro del Sistema sea la persona y no la oferta formativa"<sup>40</sup>. De hecho, las llamadas a la coordinación entre los dos Ministerios competentes (Trabajo y Educación) son recurrentes en la norma, y de su correcta articulación depende, en buena medida, el éxito del nuevo Sistema, sin minusvalorar tampoco las dificultades que a buen seguro se generarán en el ámbito autonómico, decisivo en la implantación y gestión de la formación profesional reglada.

---

39 La coordinación entre las autoridades educativas y las entidades competentes en el ámbito laboral debe intensificarse en el nuevo escenario, porque la LO 3/2022 no ha creado una "Agencia de Formación Profesional" o un ente encargado específicamente de gestionar el nuevo Sistema, que explícitamente deja a salvo las "competencias del Ministerio de Trabajo y Economía Social respecto de la formación en el trabajo, la orientación para el empleo y la regulación de la cuota de formación profesional y su afectación" (Disposición Adicional 4ª LO 3/2022). Esos aspectos se regularán de acuerdo con la normativa laboral, que no debería conducir a la creación de otro subsistema de formación profesional diferente, pues esa "formación en el trabajo" puede tener contenidos diferentes a los propios de la formación profesional, muy ligados al puesto de trabajo en concreto, como por ejemplo el "curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas" con anterioridad a un despido objetivo [art. 52.b) ET], que es una formación "necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo" en el sentido del art. 23.1.d) ET, pero no estrictamente formación profesional.

40 MENÉNDEZ SABASTIÁN, P. y RODRÍGUEZ CARDO, I.: "El impacto de la nueva ordenación legal de la formación profesional en el Derecho del Trabajo: una primera aproximación", cit., pp. 89 y ss.

Además de la imprescindible coordinación -también con el subsistente Sistema Nacional de Empleo<sup>41</sup>-, la efectividad del nuevo modelo exige del compromiso de actores distintos, como los docentes, los profesionales de la formación para el empleo, las administraciones, los sindicatos y organizaciones patronales, los trabajadores y, muy significativamente, las empresas, y el grado de implicación de todos ellos es difícil de predecir, máxime si tampoco se conoce la intensidad de los incentivos. Los centros educativos asumirán novedosas responsabilidades relativas a la contratación laboral de los estudiantes<sup>42</sup>, mientras que las empresas deberán asumir mayores costes, porque el contrato de formación en alternancia es más oneroso económicamente que las prácticas no laborales y además se les exige que asuman también corresponsabilidad en el diseño e implementación de los planes formativos de las personas en formación. Es previsible, por tanto, que se incrementen las retenciones a los programas de formación dual intensiva, con el lastre que ello supondría para la consecución de los objetivos de la reforma. También es posible, por supuesto, vencer esas retenciones eliminando responsabilidades individuales de los docentes e incentivando económicamente a las empresas. El Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre (desarrollado por las órdenes ministeriales ESS/2518/2013 y ESS/41/2015)<sup>43</sup>, constituye hasta la fecha el desarrollo reglamentario del antiguo contrato para la formación y el aprendizaje, estableciendo el sistema de financiación del coste de la formación inherente a dicha modalidad contractual mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, con cargo a los presupuestos del SEPE.

En fin, para afrontar con éxito la transición de un sistema a otro, durante la primera etapa de implantación del nuevo sistema es necesario apostar más por la concienciación y el cambio cultural que propiamente por las actuaciones inspectoras y sancionadoras, máxime cuando los datos de utilización de contratos formativos demuestran el escaso compromiso de las empresas con la formación, pues las estadísticas demuestran que esas modalidades contractuales han sido mucho más utilizadas cuando el peso formativo era menor y se priorizaba la inserción laboral de los jóvenes a través de una modalidad contractual temporal con menores cargas económicas que un contrato ordinario<sup>44</sup>.

---

41 Que, integrado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas debe planificar y organizar los medios y acciones tanto estatales como autonómicos con el objetivo último de lograr la consecución del pleno empleo, la cohesión y el equilibrio territorial, garantizando la igualdad de acceso a las políticas activas de empleo a cualquier persona en todo el Estado (art. 15 de la nueva Ley de Empleo). Sobre el particular, NAVARRO NIETO, F.: "Valoración crítica general de la Ley 3/2023, de Empleo", *Diario La Ley*, núm. 10302, 2023, p. 9.

42 Los centros educativos, y en particular los centros integrados de formación profesional, asumirán una doble función, pues amén de desplegar sus tradicionales funciones educativas, también asumirán un papel decisivo en el contexto de la contratación laboral formativa en los programas mixtos o duales, llegando incluso a asumir responsabilidades de orden laboral. En consecuencia, además de las inspecciones educativas, habrán de afrontar inspecciones laborales, con resultados y consecuencias aún inciertos. MENÉNDEZ SABASTIÁN, P. y RODRÍGUEZ CARDO, I.: "El impacto de la nueva ordenación legal de la formación profesional en el Derecho del Trabajo: una primera aproximación", cit., p. 76.

43 En estas normas el contrato para la formación y el aprendizaje aparecía vinculado a la formación dual del sistema de formación profesional, bien para el empleo, bien del sistema educativo. La formación profesional dual se definía de este modo como "el conjunto de acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo" (art. 2 RD 1529/2012).

44 Un repaso de la correlación entre carga formativa y desuso de la contratación formativa en CUETO IGLESIAS, B. y MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P.: *El sistema de formación de trabajadores y parados en el proceso de recualificación, Informe anual España 2022*, Universidad de Comillas, 2022.



### 3. LA REFORMA DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS POR EL RDL 32/2021

Con la aprobación del RDL 32/2021 se reformaron los contratos formativos establecidos en el art. 11 ET, reformulados en la modalidad de contrato de formación en alternancia (que viene a sustituir al de formación y aprendizaje y al *non nato* de formación dual universitaria) y la modalidad para la obtención de práctica profesional, que vino a sustituir al contrato de prácticas. Además, el RDL 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo, establece que desde el 1 de noviembre de 2021 las organizaciones que continúan en ERTE deben ofrecer acciones formativas para beneficiarse de las mayores rebajas en las cotizaciones a la Seguridad Social.

El objetivo del RDL 32/2021, tal y como declara su Preámbulo, es el “de establecer una regulación eficaz de los contratos formativos, que proporcione un marco idóneo para la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral, ya se trate de contratos en alternancia con los estudios o bien de contratos para la obtención de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios”, subrayando que la reforma del art. 11 ET “supone en sí un cambio de modelo, estableciéndose un contrato formativo con dos modalidades”.

La nueva regulación (que probablemente no alcance a configurar un auténtico “cambio de modelo” en la contratación formativa, como propone el legislador) está movida por buenas intenciones y orientada en el sentido correcto en términos de lo que algunos han denominado “buenas prácticas de regulación del mercado de trabajo”<sup>45</sup>, dado el efecto favorable en la disminución del paro juvenil que cabe pronosticar a partir de medidas como la normalización de la formación dual y la potenciación de la práctica laboral para cualquier tipo de título o ciclo de formación; la descontaminación de los contratos formativos de usos inadecuados, o la flexibilización (controlada, a través de los correspondientes planes y programas formativos) en la utilización estrictamente formativa de este contrato.

La reforma introduce modificaciones del precepto, probablemente muy necesarias, que tienen como objetivo poner en valor lo que debiera haber sido el eje central de esta modalidad contractual desde su concepción inicial, esto es, su dimensión formativa. Dimensión que, a su vez, define su propia causa de temporalidad, que debería proyectarse en el plano indemnizatorio [art. 49.1 c) ET]), si bien dicho precepto excluye de la indemnización por extinción a esta tipología de contratos formativos, partiendo de la base de la inexistente expectativa de permanencia, y destacando el elemento formativo. Como se ha manifestado con acierto, la reforma parece venir a poner en valor el elemento formativo y, además, hace algunas mejoras en las condiciones laborales incorporando importantes garantías frente a posibles abusos, buscando alejarse de los “usos irregulares”<sup>46</sup> de estos contratos como herramienta de inserción de trabajadores, todo ello, en un mercado de trabajo cada vez más exigente en cuanto a las cualificaciones requeridas para su acceso<sup>47</sup>.

Sin embargo, existen realidades que obligan a contemplar la nueva regulación con cierto escepticismo, no en vano estamos ante la enésima de una serie sucesiva de fallidas reformas sobre la materia, que exigen preguntarse por qué va a ser esta una solución mejor, más esta-

---

45 FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.: “Seis tesis generales sobre la reforma de los contratos formativos de 2022”, *Revista Labos*, Vol. 3, núm. 1, p. 186. <http://www.uc3m.es/labos>

46 ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: “Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje”, *Relaciones Laborales*, núm. 28, 2012, pp. 49 y ss.

47 MERCADER UGUINA, J.R. y MORENO SOLANA, A.: “La última reforma de los contratos formativos: un nuevo intento para potenciar su utilización y mejorar la formación de los jóvenes”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, Monográfico, 2022, p. 68. <https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.mon.2022.02>

ble o definitiva. Pero, como con acierto han expresado los primeros analistas de la reforma, el problema de la inserción en el primer empleo y el paro juvenil no se solucionan solo reformando los contratos de trabajo formativos, y por eso la reforma laboral promete también la elaboración futura –dentro del plazo ya incumplido de 6 meses– de un Estatuto del Becario (Disposición Adicional 2ª), que resultará decisivo para definir el éxito o fracaso de la reformada contratación laboral formativa, pues no es fácil establecer el deslinde entre los contratos de trabajo con formación (donde se supone que predomina el aspecto productivo) de las becas con trabajo (donde debe predominar el interés formativo). Un asunto complejo y dependiente de múltiples variables, en el que resulta involucrado el sistema educativo y de formación profesional, la cultura empresarial de reclutamiento de la fuerza de trabajo, las preferencias de quienes pueden ofrecer sus servicios como trabajadores en el mercado, el tamaño y ciclo de vida de las empresas, el tipo de modelo productivo, el estado de avance del progreso tecnológico, el ritmo de cambio de la técnica y el conocimiento o, en fin, los distintos costes económicos –públicos y privados– que conllevan las alternativas de formación/trabajo que puedan implementarse<sup>48</sup>.

#### **4. CONCEPTO Y DELIMITACIÓN DEL CONTRATO FORMATIVO EN SU DOBLE MODALIDAD: EL REFORZAMIENTO DE LA DIMENSIÓN FORMATIVA**

Esta fórmula contractual prevista para la capacitación profesional recoge, bajo la denominación “contrato de formación en alternancia”, el clásico –y aún actual en la normativa comunitaria– contrato de aprendizaje, que en el ET se regula *ex novo* en su art. 11. La diferencia fundamental con el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional radica en la innecesariedad de título habilitador, pues su objeto específico es, precisamente, la obtención de preparación profesional mientras se prestan servicios, siendo su “causa cambiaria compleja”<sup>49</sup>: intercambio de trabajo por formación y retribución –aspecto este que establece la fundamental diferencia con su antecedente jurídico remoto, en el que aquella podía no existir, e incluso correr a cargo del propio aprendiz–.

Tras la reforma, el objetivo formativo en cada modalidad regulada en el art. 11 ET sigue siendo diferente. Mientras que, en el caso del contrato de formación en alternancia, la formación se proyecta tanto en el plano teórico, como en el práctico (formando un par inescindible)<sup>50</sup>, configurando al propio contrato como vehículo necesario para la obtención de la titulación o certificado de profesionalidad correspondiente, en el caso del contrato para la obtención de una práctica profesional, la formación se obtiene a través de una práctica profesional adecuada al nivel que estudios del que trae causa, y que la persona ha cursado, y respecto del que ya ha obtenido el título correspondiente (en este caso el contrato no es el vehículo para la obtención del título).

Partiendo de la base de que el trabajo humano no solo tiene un rendimiento productivo sustancial evidente (la generación de valor o capacidad de satisfacción de necesidades, deman-

---

48 Los contratos formativos suelen constituir la primera ocupación de las personas, lo que resulta fundamental para que la transición de la etapa de estudio a la etapa profesional, o la inserción en el primer empleo de las personas sin formación, pueda tener lugar de manera satisfactoria y con los menores costes, tanto particulares como agregados, incidiendo, según cómo sea su regulación, sobre el ajuste entre la demanda y la oferta de trabajo, en cuanto sirven para conectar la formación de las personas trabajadoras a los perfiles profesionales que realmente demandan las empresas y el sistema productivo. FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.: “Seis tesis generales sobre la reforma de los contratos formativos de 2022”, cit., pp. 181-182.

49 BARREIRO GONZÁLEZ, G.; CAVAS MARTÍNEZ, F. y FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: *Contratos laborales temporales. Guía legal, jurisprudencial y práctica*, Madrid, La Ley, 1993, p. 236.

50 MERCADER UGUINA, J.R. y MORENO SOLANA, A.: “La última reforma de los contratos formativos: un nuevo intento para potenciar su utilización y mejorar la formación de los jóvenes”, cit., p. 69.

das o preferencias ajenas) sino también un rendimiento en forma de residuo formativo –mayor o menor–, la ejecución del trabajo formativo ha sido considerada por la legislación (tanto laboral y de empleo como de formación profesional) una ocasión particularmente propicia para, mediante las reglas correspondientes, extraer utilidad formativa práctica y específica muy valiosa, a la que no cabe acceder por los circuitos formativos más regulares<sup>51</sup>.

Igual razón de fondo es la que mueve a los órganos judiciales a estimar fraudulento el concertado prescindiendo de todo contenido preparador o, lo que resulta equivalente, la asignación de trabajos ordinarios o propios de un trabajador ya formado; y, en todo caso, si se prescinde de un tiempo de la jornada pactada específicamente dedicado al aspecto formativo, que puede llevarse a cabo en la propia empresa o en centros especializados de formación profesional o del SEPE.

Probablemente cuando el nuevo art. 11.1 ET pasa a hablar de “contrato formativo” (en singular) está realzando o dando más peso a las reglas comunes (art. 11.4 ET), queriendo significar que lo esencial de los contratos está en sus aspectos compartidos y no en los diferenciales, que pasan a ser considerados como secundarios o accidentales. Y al margen de la relevancia práctica que pueda tener a efectos interpretativos (interpretación extensiva o analógica) probablemente dicha unificación, predominantemente formal, pueda tener una explicación en la manifiesta obsesión del legislador por reducir el número de modalidades del sistema de contratación laboral. Pero quizá el aspecto más positivo de la aludida unificación de figuras es la “equiparación en prestigio” de las dos fórmulas contractuales, no en vano tradicionalmente el contrato de aprendizaje (o para la formación) ha estado limitado a la obtención de cualificaciones profesionales menores (oficios) y orientado a jóvenes sin estudios, estando el contrato en prácticas orientado a cualificaciones mayores (titulaciones universitarias o técnicas) y a personas formadas (universitarios, técnicos de formación profesional). Tras la reforma laboral, ambas modalidades contractuales –de alternancia y de prácticas– pueden utilizarse para obtener cualquier nivel formativo (universitario/formación profesional técnica/otros títulos profesionales menores habilitantes), con la única diferencia de la forma en la que tendrá lugar “la secuencia de la formación teórica y práctica”, simultánea en el contrato de alternancia y sucesiva en el contrato en prácticas<sup>52</sup>.

Como es fácil de comprender, se pretende con ello no solo facilitar la formación teórico-práctica de las personas jóvenes, sino también, aunque de manera secundaria en este momento, favorecer su integración laboral, garantizando ya desde la fase educativa el desarrollo de una actividad laboral retribuida. De este modo, el contrato formativo puede nacer como parte de un proceso formativo ya iniciado, en el que la práctica profesional sea un requisito o componente de esa formación, o a la inversa, pues cabría que a partir del contacto entre el empresario y un trabajador que carece de los conocimientos teóricos necesarios, se iniciase y simultanease con el trabajo la especialidad formativa pertinente que permita celebrar este contrato.

Con todo, lo más significativo de la reforma, en coherencia con la filosofía restrictiva de la contratación temporal, es el refuerzo de la dimensión formativa de ambas modalidades, que se refleja, entre otros aspectos, en la restricción de los períodos de duración máxima de los con-

---

51 FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.: “Seis tesis generales sobre la reforma de los contratos formativos de 2022”, cit., p. 182. Insistiendo en la potenciación de la causa formativa, RODRÍGUEZ ROMERO, M<sup>a</sup>.J.: “Los contratos formativos a la luz del RDL 32/2021: un necesario cambio de modelo con resultados aún inciertos”. *Brief AEDTSS*. <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2023/02/Briefs-2022-AEDTSS.pdf>

52 Los contratos para la formación dual universitaria fueron incorporados al art. 11 ET por la Disposición Final 36<sup>a</sup> de la Ley 11/2020, pero requerían un desarrollo reglamentario que nunca tuvo lugar. La disolución del casi “non nato” contrato de formación dual universitaria en el contrato de formación en alternancia constituye un claro testimonio de reconducción de un proceso formativo prestigioso al viejo molde formativo del contrato de aprendizaje. FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.: “Seis tesis generales sobre la reforma de los contratos formativos de 2022”, cit., p. 183.

tratos (que pasan de 3 a 2 años en el contrato de alternancia<sup>53</sup> y de 2 a 1 año en el contrato de prácticas), con la pretensión de hacer coincidir su duración con la del ciclo formativo natural al que aparecería asociado el contrato. Su vigencia se vincula a planes o programas de formación previos que se elaborarán cumpliendo garantías de calidad formativa, y que deberán determinar con detalle el desarrollo que podrán tener ambas modalidades contractuales, para las que, en todo caso, se incrementan claramente las exigencias de tutorización (doble para los contratos de alternancia).

Como expresa de forma gráfica el art. 11.2 c) ET, “la actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o universidades con empresas y entidades colaboradoras”, debiendo destacar el carácter sustancial de la formación teórica, dispensada por el centro o entidad de formación (o la propia empresa, cuando así se establezca), y la formación práctica, desarrollada por la empresa, configurándose ambas como parte inescindible de este contrato, en la modalidad de formación en alternancia.

La reciente regulación exige de manera más reforzada que la anterior que la prestación laboral desarrollada esté directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, sin perjuicio de las ocasionales y puntuales encomiendas de tareas diversas siempre que supongan una porción mínima de la jornada laboral. Es decir, se pretende que el trabajo desempeñado no solo tenga alguna conexión, sino que esté vinculado al nivel de estudios y también a la materia a la que se refieren esos estudios. Por tanto, se debe tener en consideración la normativa reguladora de la actividad formativa, pues en ella se suele identificar con detalle el contenido práctico laboral exigible o, en su caso, lo dispuesto en el convenio colectivo sectorial al efecto.

El contenido formativo del contrato aparece “más intervenido”<sup>54</sup>, en tanto todas las actividades formativas deberán coordinarse e integrarse en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o universidades con empresas y entidades colaboradoras. A la vista de lo expuesto resulta evidente que la coordinación entre la empresa y el centro educativo ha de ser permanente y muy intensa. Así lo pone de manifiesto el art. 11.2 ET para la actividad canalizada a través de un contrato de trabajo (formación dual intensiva), dado que la ejecución del contrato de formación en alternancia no compete exclusivamente al empleador, cuyos poderes de dirección y organización se encuentran sustancialmente mediatizados por el compromiso formativo. En efecto, la empresa “participa” (pero no es la impulsora ni la competente) en la elaboración de los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos [art. 11.2.e) ET]; plan formativo, por cierto, que debe incorporarse obligatoriamente al contrato, según el art. 11.4.c) ET. De hecho, el nivel tan detallado de la información que debe contener ese Plan formativo individual se configura como “una de las garantías más importantes frente a posibles intentos de uso fraudulento”<sup>55</sup>, ya que contribuye a que las partes identifiquen claramente sus derechos y obligaciones. Además, la persona contratada contará con

---

53 Sin embargo, y a diferencia de marcos normativos precedentes, se permite, en coherencia con esa finalidad formativa y siempre que esté previsto en el correspondiente plan o programa, la interrupción del período de prestación de servicios para coordinar el trabajo con la formación, pues, como es sabido, los programas formativos, y más en la educación reglada, no se desarrollan durante el año completo.

54 LÓPEZ GANDÍA, J.: “Los contratos formativos tras la reforma laboral de 2021”, cit., p. 2.

55 MERCADER UGUINA, J.R. y MORENO SOLANA, A.: “La última reforma de los contratos formativos: un nuevo intento para potenciar su utilización y mejorar la formación de los jóvenes”, cit., p. 70.

una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y con otra designada por la empresa<sup>56</sup>. El tutor/a designado por la empresa deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para realizar las tareas de tutorización y su función será la de hacer un seguimiento al plan formativo individual en la empresa, conforme a lo previsto en el acuerdo alcanzado con la entidad formativa. La entidad formativa, a su vez, deberá garantizar la coordinación con el tutor/a de la empresa.

Ciertamente, para impulsar la formación profesional dual en las empresas resulta imprescindible garantizar la presencia de personas tutoras y formadoras en este ámbito, con una formación adecuada, experiencia profesional y vocación pedagógica, pues precisamente, la ausencia de medidas de impulso de estas figuras ha sido un importante lastre para su despliegue. Por tanto, como ha determinado el CES, resulta fundamental hacer efectivas las previsiones legales mediante políticas de alcance nacional que faciliten los medios y el apoyo necesarios para que más empresas cuenten con estos perfiles profesionales; a la vez que deben impulsarse las figuras de “personas prospectoras de empresas” que faciliten los contactos entre centros de FP y empresas u organismos equiparados y del “coordinador/a de tutores/as de empresa”, que puede contribuir “a fomentar la participación de las pequeñas y microempresas en la formación dual, mejorar el acompañamiento de los aprendices durante su formación en la empresa y facilitar el seguimiento con el centro mejorando la calidad de los proyectos”<sup>57</sup>.

Cabe mencionar a este respecto los diferentes matices introducidos en la nueva regulación sobre la figura del tutor/a respecto a la prevista en el art. 20 del Real Decreto 1529/2012, puesto que en la nueva regulación no hay ninguna referencia a la necesidad de que dicha figura sea una persona trabajadora de la empresa. Por el contrario, lo que se especifica es que la persona tutora “deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas”, recalando así la importancia de que esta figura cuente con las competencias necesarias para desarrollar dicha función<sup>58</sup>. En todo caso y para garantizar la calidad de la enseñanza práctica, hubiera sido conveniente que la norma hubiera retomado<sup>59</sup> la exigencia de establecer un tope máximo de personas trabajadoras por cada tutor encargado del proceso formativo, si bien esta es una cuestión que puede haber quedado a la determinación del desarrollo reglamentario correspondiente.

En la misma línea se inscribe la más estricta definición de los títulos o cualificaciones a los que ligar los contratos formativos (para cuya precisa delimitación será crucial el desarrollo reglamentario), de la potenciación de las exigencias de coherencia/correspondencia de las tareas asignadas al trabajador con la titulación a la que el contrato formativo aparezca ligado (para cuya concreción la ley remite a la autonomía colectiva)<sup>60</sup>, o, por supuesto, la prohibición de contratos formativos cuando las personas trabajadoras hayan desarrollado de facto el trabajo al que

---

56 Todas estas cuestiones ya aparecían recogidas en el RD 1529/2012 (arts. 20 y 21), pero ahora quedan integradas en el ET, otorgando a estas cuestiones el reconocimiento normativo necesario para poner en valor la dimensión formativa del contrato.

57 CES: Informe 1/2023: *La formación dual en España: situación y perspectivas*.

58 VELA DÍAZ, R.: “La nueva regulación de los contratos formativos tras la reforma laboral: ¿Un impulso definitivo a esta fórmula contractual?”, cit., p. 120.

59 En línea de lo que recogía el derogado art. 8.3 RD 488/1998 de 27 de marzo, por el que se desarrolla el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos y cuya omisión ha sido puesto de relieve por la doctrina. Entre otros, ESTEBAN LEGARRETA, R.: “El contrato para la formación y el aprendizaje. Perspectiva crítica tras las últimas reformas”, *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 6, 2019, p. 30.

60 Así, el VII Convenio colectivo general del sector de la construcción establece en su art. 24.1.3.c) que “el tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales”. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 6 de septiembre de 2023 (BOE 23 septiembre 2023).



se asocia la formación con anterioridad en la empresa, sea por la realización de la actividad o el desempeño del puesto durante 6 meses (antes eran 12), en el contrato en alternancia, sea por haber obtenido experiencia profesional formativa durante 3 meses con anterioridad, en el contrato de prácticas. Tal reducción sin duda pretende limitar el encadenamiento de contrataciones o relaciones de base formativa, pero sobre todo evitar posibles abusos por parte de una empresa concreta y no tanto preservar el objeto del contrato y la cualificación de la persona trabajadora, pues esta limitación no afecta al hecho de que ese trabajo ya lo hubiera prestado la persona para otras empresas (de ahí su conexión con la posibilidad de existencia de una pluralidad de empresas empleadoras)<sup>61</sup>. Tal es la razón de que la norma habilite a los empleadores para solicitar de los servicios públicos de empleo la certificación del histórico de contratación formativa de las personas trabajadoras, ante el riesgo de que la totalización de un tiempo de contratación por encima de los límites máximos de duración de estos contratos conlleve que la persona trabajadora adquiera la condición de indefinida en la última empresa de la serie o sucesión de contratos. Lo anterior permite considerar que las empresas que contraten en alternancia excediendo la duración máxima del contrato, por haber existido un contrato anterior con otra empresa, “cometen la negligencia de no haber hecho uso de la facultad de comprobación”<sup>62</sup> del art. 11.7 ET y por tanto no podrán evitar la aplicación de la sanción del fraude (como ha ocurrido hasta ahora) alegando desconocimiento de esta circunstancia u ocultación por parte de la persona trabajadora.

Tratándose, por lo demás, de un colectivo con contrato temporal que aspira a formarse en una titulación que facilite el acceso a un puesto de trabajo fijo<sup>63</sup>, la empresa queda legalmente obligada a informar a este colectivo sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes en garantía de las mismas oportunidades que tienen los demás trabajadores temporales de acceder a puestos permanentes (art. 15.7 ET).

En todo caso, el desarrollo de los modelos formativos requerirá flexibilidad, de forma que las personas trabajadoras puedan elegir, bajo ciertas condiciones, los programas más adecuados para su desarrollo profesional y favorecer el desarrollo de programas de teleformación que permitan la personalización y adaptación de los programas a los cambios y necesidades de cada momento. Por ello, hubiera sido conveniente aprovechar esta reforma para incorporar la posibilidad de que los tiempos de trabajo formativos, se pudieran realizar a través de sistemas de trabajo a distancia. Parece que nada debe prohibir su realización, sin embargo, se debiera haber previsto alguna alusión en cuanto al control de ese trabajo y el desarrollo formativo de la persona que lo realiza, pues si la idea de la reforma laboral es la del robustecimiento de la finalidad formativa de estos contratos, se debería controlar el cumplimiento de esta finalidad en el supuesto del teletrabajo<sup>64</sup>.

---

61 VELA DÍAZ, R.: “La nueva regulación de los contratos formativos tras la reforma laboral: ¿Un impulso definitivo a esta fórmula contractual?”, cit., p. 119.

62 MONREAL BRINGSVAERD, E.: “El confuso panorama, tras la reforma, del contrato de formación en alternancia”, cit., p. 33.

63 Pues el fin último no es incentivar la inserción laboral sino favorecer la capacitación para ampliar las opciones de incorporación en el mercado de trabajo. GARRIDO PÉREZ, E.: “El nuevo régimen jurídico de los contratos formativos tras el RDL 32/2021: La centralidad estructural y finalista de la formación”, cit., p. 70.

64 MERCADER UGUINA, J.R. y MORENO SOLANA, A.: “La última reforma de los contratos formativos: un nuevo intento para potenciar su utilización y mejorar la formación de los jóvenes”, cit., p. 87. En el mismo sentido, la *Nota de la Fundación CIFE ante una posible reforma de la Ley de Formación para el Empleo*. Junio de 2023, p. 6, alude a la necesidad de profundizar en aspectos como la flexibilización de las ofertas, su modularización con la posibilidad de acumular microcredenciales (en línea con la Recomendación europea al respecto), su impartición en forma presencial, aula virtual, teleformación o híbridos, o las posibilidades de programar acciones formativas a medida de ciertas necesidades, entre otros.

## 5. LA FLEXIBILIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DE USO, ESPECIALMENTE RESPECTO A LA EDAD

Lo que sí hay que tener en cuenta es que la modalidad de formación en alternancia no se podrá celebrar con personas que ya se encuentren en posesión de alguna de las cualificaciones que permiten la contratación bajo la modalidad de “contrato formativo para la obtención de la práctica profesional” regulado en el art. 11.3 ET. No obstante, la posesión de una titulación anterior no impide la celebración de este contrato vinculado a estudios de formación profesional o universitaria con personas que no hayan tenido otro contrato formativo previo para una formación del mismo nivel y del mismo sector productivo. El desarrollo reglamentario deberá precisar el alcance de esta regla, si bien cabe deducir que esta modalidad contractual podría ser celebrada por quienes ya cuentan con una titulación que ha resultado total o parcialmente infructuosa desde la perspectiva laboral, de modo que se admite un nuevo contrato para la formación con otro proceso formativo para reforzar la adquisición de competencias y mejorar las perspectivas de empleabilidad. Se trataría, como ha precisado algún autor, de una suerte de “segunda oportunidad formativa”<sup>65</sup>, que desde luego supone una configuración particularmente flexible y dinámica del contrato para la formación. En esta línea, y si bien cada ciclo formativo, certificado de profesionalidad o itinerario solo justifica un contrato de formación en alternancia como regla general, también se contempla la posibilidad de formalizar este contrato con varias empresas sobre la base del mismo proceso formativo si tiene por objeto actividades distintas vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo, siempre con el límite temporal máximo absoluto de duración de dos años [art. 11.2.h) ET]. La posibilidad de formalizar con empresas diferentes varios contratos asociados al mismo ciclo, conectada con los arts. 59.2.b) y 84.1.c) LO 3/2022, puede resultar útil en el caso de las empresas españolas, micropymes que probablemente no van a contar, especialmente cuando la formación se corresponda con los grados superiores, ni con la infraestructura productiva necesaria para cubrir el completo ciclo formativo ni con los recursos educativos personales<sup>66</sup>.

Idéntico efecto flexibilizador ha de tener la desvinculación que introduce la reforma del contrato de formación en alternancia respecto de una determinada edad juvenil, pues el requisito de no tener más de 30 años deja de exigirse con carácter general quedando ligado a situaciones concretas (certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo)<sup>67</sup>. Por tanto, desaparece cualquier referencia a la edad máxima para las personas con titulación universitaria y de formación profesional de nivel 3<sup>68</sup>, a lo que debe añadirse la posibilidad expresa, que ya existía con anterioridad a la reforma, de superación de la edad de los 30 años para los casos de las personas trabajadoras que parti-

---

65 MENÉNDEZ SABASTIÁN, P. y RODRÍGUEZ CARDO, I.: “El impacto de la nueva ordenación legal de la formación profesional en el Derecho del Trabajo: una primera aproximación”, cit., p. 80.

66 COSTA REYES, A.: “La reforma de la contratación laboral temporal y formativa. Comentario a los supuestos del art. 15 y a las novedades del art. 11 del Estatuto de los Trabajadores tras el Real Decreto-Ley 32/2021”, cit., p. 68.

67 Excepción prevista en el apartado b) del art. 11.2 ET. La Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, por la que se regula el Catálogo de Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral incluye, tal y como establece su art. 2, “la ordenación de toda la oferta de formación formal y no formal, desarrollada en el marco del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral”.

68 No quedando claro si ambas situaciones tendrían un mayor encaje dentro del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, así como la puerta abierta que deja la norma a la regulación de ciertas cuestiones por vía reglamentaria que no han sido tratadas en la nueva redacción del art. 11 ET. Sobre el particular, ROJO TORRECILLA, E.: “Estudio de la reforma laboral de 2021 (III). Los renovados contratos formativos”, *El Blog de Eduardo Rojo*, 4 de enero de 2022. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/>.

cipen en programas públicos de empleo y formación<sup>69</sup> previstos en la Ley de Empleo<sup>70</sup>. También se excepcionan los límites de edad y duración máxima cuando, *ex art.* 11.4 ET, el contrato de formación en alternancia se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. No obstante, habrá que esperar al desarrollo reglamentario para que se establezcan dichos límites en relación con los estudios, el plan o programa formativo y el grado de discapacidad y características de estas personas. En definitiva, pese a que estamos ante una modalidad contractual que, históricamente, ha sido concebida para las personas jóvenes como puente necesario o forma de transición entre los centros formativos y la empresa, las altas tasas de desempleo general y, de desempleo juvenil en particular, han ido flexibilizando tal requisito de la edad, hasta llegar a la actual regulación, en la cual tal criterio solo ha quedado vinculado a algunos tipos de formaciones, coincidentes con las cualificaciones de menor nivel.

La Ley guarda silencio acerca de si la negociación colectiva puede ampliar o disminuir el abanico de edad en que, conforme a la regulación general, se pueda concertar esta modalidad contractual, sin embargo, los términos en que se regula esta materia actualmente no parecen dejar espacio a esta intervención<sup>71</sup>, puesto que ello podría repercutir negativamente en las posibilidades de cualificación profesional y de inserción laboral de las personas trabajadoras<sup>72</sup>. Probablemente en esta decisión late el concepto de “aprendizaje a lo largo de la vida”, que adquiere un enfoque más global e integrador en línea con lo señalado en el Preámbulo de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación<sup>73</sup>, por lo cual tal medida flexibilizadora, “con las debidas garantías”, debe ser saludada positivamente<sup>74</sup>.

---

69 Los programas públicos mixtos de empleo-formación se encuentran regulados actualmente en el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, en los arts. 29 y siguientes, siendo el art. 30.1 el que dispone que “dentro de las iniciativas públicas de empleo-formación, los programas experienciales de empleo y formación son proyectos de carácter temporal dirigidos a mejorar las posibilidades de inserción de las personas desempleadas que participen en ellos a través de su cualificación en alternancia con la práctica profesional”.

70 Contemplada en la Disposición Adicional 9ª RD-Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la extinta Ley de Empleo (derogada por la Ley 3/2023, de 28 de febrero). Coyunturalmente, al margen del plazo de un año otorgado por dicha disposición para realizar las adaptaciones que resulten necesarias, otras normas de urgencia, como el RDL 3/2022, de 1 de marzo, de medidas para la mejora de la sostenibilidad del transporte de mercancías por carreteras y del funcionamiento de la cadena logística, introduce medidas transitorias respecto de las convocatorias de los programas de colaboración social (art. 272.2 TRLGSS) y respecto de contratos temporales “vinculados a programas de políticas activas de empleo” aprobados antes del 31 de diciembre de 2021. Sobre el particular, vid., ROQUETA BUJ, R.: “Reformas en el ámbito del personal al servicio de las Administraciones públicas”, en AA.VV. (THIBAUT ARANDA, J. y JURADO SEGOVIA, A., Dirs.): *Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral*, cit., pp. 246-247.

71 En la doctrina judicial, la cuestión ha sido controvertida. SSTSJ La Rioja 18 enero 1995 (AS 1995, 2) o Castilla La Mancha 24 enero 2006 (AS 2006, 636) abogan por su permisión. *Contra*, STSJ Andalucía/Granada 4 marzo 1997 (AS 1997, 999).

72 Una muestra del debate doctrinal existente en esta materia respecto a regulaciones anteriores del contrato en formación en VILA TIERNO, F.: *El contrato para la formación en el trabajo*, Cuadernos Aranzadi Social, Pamplona, Aranzadi, 2008, p. 332 o MARTÍNEZ BARROSO, Mª.R.: *Influencia de la edad en las relaciones laborales: acceso al empleo y protección social*, Cizur Menor, Thomson Reuters/Aranzadi, 2018, p. 158.

73 De acuerdo con el cual: “Fomentar el aprendizaje a lo largo de toda la vida implica, ante todo, proporcionar a los jóvenes una educación completa, que abarque los conocimientos y las competencias básicas que resultan necesarias en la sociedad actual, que les permita desarrollar los valores que sustentan la práctica de la ciudadanía democrática, la vida en común y la cohesión social, que estimule en ellos y ellas el deseo de seguir aprendiendo y la capacidad de aprender por sí mismos. Además, supone ofrecer posibilidades a las personas jóvenes y adultas de combinar el estudio y la formación con la actividad laboral o con otras actividades”. Idea que luego se plasma como principio en su articulado (“La concepción de la educación como un aprendizaje permanente, que se desarrolla a lo largo de toda la vida”).

74 MERCADER UGUINA, J.R. y MORENO SOLANA, A.: “La última reforma de los contratos formativos: un nuevo intento para potenciar su utilización y mejorar la formación de los jóvenes”, cit., p. 73.



La reforma reduce sin embargo el plazo de suscripción del contrato de práctica profesional desde el fin de los estudios (que pasa de 5 a 3 años, o de 7 a 5 en personas discapacitadas), añadiendo con ello rigidez a la figura.

## **6. CONDICIONES DE TRABAJO DEL CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA: DURACIÓN, TIEMPO DE TRABAJO, PERÍODO DE PRUEBA Y RETRIBUCIÓN**

Entre las particularidades que afectan al régimen de condiciones de trabajo de esta modalidad contractual procede retomar los aspectos que afectan a su duración, que será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años -introduciendo un cambio relevante respecto a su regulación anterior, que venía a establecer como regla general una duración mínima del contrato de un año y una máxima de tres- haciendo así coincidir la duración del contrato con la del programa formativo correspondiente, si bien, un período de tres meses parece bastante irreal, salvo que la persona trabajadora ya esté cursando la formación en el momento de suscribir el contrato<sup>75</sup>. En todo caso, se prevé la posibilidad de interrumpir el cómputo de la duración del contrato en las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género.

Y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos períodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el correspondiente programa formativo<sup>76</sup>. La reducción de la duración de los contratos se configura como la más visible mejora de las condiciones laborales, potenciando el objetivo de la formación y la posterior inserción laboral si bien dicho máximo legal también pudiera estar funcionando como “factor de rigidez”, pues igual que pasa con el contrato de los residentes sanitarios, el instrumento adecuado para establecer la duración máxima del contrato es el programa formativo<sup>77</sup>. Es más, la duración no se debe determinar en función de la formación que deba recibir la persona trabajadora, sino que el legislador se remite a la prevista en el plan o programa formativo, condicionando la posible prórroga a la necesidad de completar la formación<sup>78</sup>. No obstante, hay titulaciones de más larga duración, como pueden ser los Grados Universitarios, que no pueden cursarse en su totalidad haciendo uso de estos contratos, dado que el límite máximo es siempre el de dos años, por lo que pueden producirse importantes desajustes desde la perspectiva del tiempo necesario para obtener determinadas titulaciones, especialmente las universitarias<sup>79</sup>.

En caso de que el contrato se concierte por una duración inferior a la máxima establecida y no se hubiera obtenido el título (certificado, acreditación o diploma) asociado a dicho contrato for-

---

75 VELA DÍAZ, R.: “La nueva regulación de los contratos formativos tras la reforma laboral: ¿Un impulso definitivo a esta fórmula contractual?”, cit., p. 121.

76 Esta posibilidad hace una clara referencia a estudios cuyos procesos formativos abarquen varios periodos anuales. Sin embargo, la nueva regulación no especifica cómo esta posibilidad puede afectar a determinadas vicisitudes laborales, tales como el desempleo, puesto que no se propone la opción de suspensión ni tampoco la opción de interrupción de la relación laboral. VELA DÍAZ, R.: “La nueva regulación de los contratos formativos tras la reforma laboral: ¿Un impulso definitivo a esta fórmula contractual?”, cit., p. 121.

77 MONREAL BRINGSVAERD, E.: “El confuso panorama, tras la reforma, del contrato de formación en alternancia”, cit., p. 37.

78 GOGOERLICH PESET, J.M.: “La reforma de la contratación laboral”, cit., p. 105. Aludiendo a que se “flexibiliza” el régimen de prórroga y a que “la redacción actual parece adecuarse mucho más a las necesidades reales de las empresas y personas trabajadoras, sometida, eso sí, a los límites temporales que la propia causa del contrato impone”, SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: “Contrato de formación en alternancia”, *VLex. Revista de Derecho Laboral*, 5 de marzo de 2022, p. 58.

79 Puesto de manifiesto por CERVILLA GARZÓN, M<sup>a</sup> J.: “El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo”, cit., p. 27.

mativo, podrá *ex art.* 11.2 g) ET, prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título habilitante sin superar la duración máxima de dos años. Antes de la reforma, la posibilidad de prorrogar el contrato no quedaba condicionada, como ahora, a la no obtención de la titulación; ahora se limita en mayor medida la iniciativa de la empresa para decidir la prórroga del contrato, lo que beneficia su causa formativa. Sin embargo, la determinación de los efectos sobre la vigencia del contrato del “fracaso del proceso formativo constituye una materia más propia del programa formativo que del acuerdo individual”<sup>80</sup>.

En relación con el tiempo de trabajo efectivo, el legislador sigue dejando claro que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, reduciendo el porcentaje de trabajo efectivo del primer año del contrato, que no podrá ser superior al 65% (75% en la regulación anterior) y al 85% durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal (porcentaje que se mantiene intacto respecto a la regulación anterior). En otros términos, reserva para el tiempo de formación en el centro formativo un mínimo del 35% de la jornada aplicable durante el primer año de contrato y del 15% durante el segundo. Esto es, se plasma una “concepción antagónica de los tiempos de trabajo y formación”<sup>81</sup>, lo que no termina de coherencia con la orientación que el legislador pretende imprimir cuando remite al programa de formación aspectos como la duración del contrato, su fraccionamiento o la posibilidad de asociar varios contratos al mismo ciclo.

Además, si bien el tenor literal del art. 11.2.i) ET exige que el tiempo de trabajo efectivo sea compatible con el tiempo dedicado “a las actividades formativas en el centro de formación”, debe advertirse que la formación teórica puede ser impartida por la propia empresa. ¿Significa esto que la compatibilidad solo se predica cuando la formación sea impartida en un centro formativo? Si eso fuera así no tendría sentido pues el espíritu y el objeto de este contrato es, precisamente, permitir la alternancia de ambas actividades (formativa y laboral). Lo que sí puede suceder es que el tiempo de trabajo deba ser compatible con la realización de actividades formativas fuera del centro de trabajo, y ello conlleva, por ejemplo, que deban tenerse en cuenta los tiempos necesarios para desplazamientos, comidas, etc.<sup>82</sup>

Asimismo, las personas trabajadoras contratadas con un contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias, ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el art. 35.3 ET (esto es, las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes). Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos<sup>83</sup> ni trabajo a turnos, con la novedosa y coherente excepción de que podrán realizarse actividades laborales en

---

80 MONREAL BRINGSVAERD, E.: “El confuso panorama, tras la reforma, del contrato de formación en alternancia”, cit., p. 37, considerando que similarmente a lo que ocurre en el sistema de residencia (MIR) donde la prórroga del contrato depende de que al final de cada año haya una evaluación positiva, en el contrato de alternancia los efectos sobre su duración del desaprovechamiento del proceso formativo deberían, *lege ferenda*, quedar ligados al sistema de evaluación. Aspecto este que además conecta con los arts. 26 y 63 LO 3/2022.

81 En el mismo sentido RAMOS MORAGUES, F.: “Régimen jurídico de los contratos formativos tras las modificaciones introducidas por la reforma laboral”, *Lex Social*, Vol. 12, núm. 2, 2022, p. 10.

82 ABRIL LLARRAINZAR, P.: *Reformas Laborales y de Seguridad Social (RDL 32/2021 y L 21/2021 y L 22/2021)*, Madrid, Francis Lefebvre (Claves Prácticas), 2022, p. 118.

83 Las previsiones del art. 11 ET deben complementarse con las contenidas en la LO 3/2022. En concreto, su art. 58.4 dispone que el período de práctica presencial no podrá desarrollarse a turnos o en período nocturno, salvo excepciones que deben contemplarse en el Plan Formativo y que, “en todo caso, deberán ser autorizadas por la administración competente”. Además, el estudiante/trabajador debe disfrutar, como mínimo, de “un mes de vacaciones al año y un día y medio de descanso semanal”, derechos que, por cierto, no se vinculan necesariamente a la celebración de un contrato para la formación, sino que tienen alcance general, por lo que afectan a todos los períodos de prácticas, ya se formalicen como contratos de formación en alternancia o como meras prácticas curriculares en el contexto de la formación dual general.

los períodos nocturnos o a turnos, cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros períodos, debido a la naturaleza de la actividad.

Otra de las modificaciones plausibles de este contrato es la eliminación de cualquier tipo de período de prueba [art. 11.3 l) ET], acorde al objetivo del contrato y supeditando, como se anticipó, lo productivo a lo formativo, dado que se trata de personas trabajadoras que carecen de experiencia previa en la actividad que van a desarrollar a través de esta modalidad contractual, pudiendo presumirse que las habilidades de la persona trabajadora irán aumentando conforme avance su proceso formativo con la experiencia práctica<sup>84</sup>. Como con acierto ha establecido la mejor doctrina, “la persona trabajadora con la que se realiza este contrato está, no para producir, sino para formarse”<sup>85</sup>, sin olvidar que cuando se está formando a la persona, esta queda sometida a una especie de prueba general que le permitirá obtener la titulación correspondiente, y en el mejor de los casos, ser contratado por la propia empresa en un momento posterior. Algo que, por lo demás, se extrae de la norma prohibitiva que establece que, si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba [art. 11.4 g) ET].

También se ha modificado el régimen retributivo, estableciendo una mayor concreción, pero a través de una fórmula bastante enrevesada. *Ex art.* 11.2 m) ET, la retribución será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación (lo que permanece inalterado respecto a la regulación precedente), si bien para los casos en los que no haya previsión convencional, la retribución no podrá ser inferior al 60% el primer año, ni al 75% el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, y en proporción al tiempo de trabajo efectivo (se detecta así una mayor concreción que en la anterior regulación para el supuesto –extraño<sup>86</sup>– de que el convenio colectivo no se ocupe del régimen retributivo del contrato en alternancia). Por último, la retribución no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo, lo cual rige tanto si hay convenio colectivo como si no.

## 7. ELEMENTOS COMUNES EN AMBAS MODALIDADES: PARCIALIDAD, FORMA Y PROTECCIÓN SOCIAL

Al margen de las peculiaridades laborales de cada modalidad contractual, el art. 11.4 ET incorpora la regulación común para ambas, introduciendo la novedad de que ambas puedan realizarse a tiempo parcial; algo que no permitía la anterior regulación, al impedir expresamente la posibilidad de formalizar contratos a tiempo parcial en los supuestos de contratos para la formación y el aprendizaje (antiguo art. 12.2 ET). A los contratos formativos en alternancia a tiempo parcial les resultan de aplicación las normas de cotización establecidas para los concertados a tiempo completo. No obstante, no se especifica nada respecto a la jornada mínima que pueda requerir el seguimiento del plan formativo, excepto las referencias a los porcentajes de

---

84 En Francia, sin embargo, el contrato de aprendizaje y de la formación sí contempla un período de prueba de dos meses. VAQUERO GARCÍA, A.; CRUZ GONZÁLEZ, M<sup>a</sup>.M. y SUÁREZ PORTO, V.M<sup>a</sup>.: “Análisis económico de los contratos para la formación en España: ¿Qué podemos aprender de la experiencia comparada?”, *Revista Justicia & Trabajo*, núm. Extraordinario, septiembre 2023, p. 138.

85 PÉREZ DEL PRADO, D.: “La reforma laboral 2021 y el nuevo contrato formativo: ¿la propuesta definitiva?”, *Revista Labos*, Vol. 3, núm. Extraordinario, 2022, p. 9.

86 En apreciación de MONREAL BRINGSVAERD, E.: “El confuso panorama, tras la reforma, del contrato de formación en alternancia”, cit., p. 47, quien considera que “el régimen remuneratorio de este contrato podría simplificarse volviendo a una norma mínima que atiende, en proporción al tiempo de trabajo, o bien al SMI o bien al salario convenio. Relación de proporcionalidad entre tiempo de trabajo y salario que, de suprimirse el régimen de jornada reducida, solo habría que aplicar cuando el programa formativo previese esta reducción”.

tiempo de trabajo efectivo ya referidas. A este respecto, la posibilidad de celebrar contratos de formación en alternancia a tiempo parcial debería quedar remitida (al igual que la posibilidad de celebrar varios contratos asociados a un mismo ciclo o la de fraccionar interanualmente el período de ejecución del contrato), al programa de formación común. De hecho, cabría incluso plantear que este programa pudiera, en atención a las características o naturaleza del programa formativo, prohibir la celebración de estos contratos a tiempo parcial<sup>87</sup>.

A nivel formal, el contrato debe formalizarse por escrito de conformidad con lo establecido en el art. 8 ET (nada nuevo), si bien deberá incluir obligatoriamente el texto del plan formativo individual al que se refieren los apartados 2.b) a k) y 3.e) y f) del art. 11 ET, especificando el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Del mismo modo deberá incorporar el texto de los acuerdos y convenios a los que hace referencia el apartado 2.e), constituyendo tal previsión una novedosa garantía del cumplimiento de las condiciones formativas y laborales aplicables a estos contratos<sup>88</sup>, ya que deberá reflejarse por escrito no solo ese plan individual formativo, sino también el nombre de los tutores, el contenido de la formación, el calendario y las actividades a realizar, las tutorías, la duración del contrato, y la posibilidad de que tenga que hacer trabajo nocturno o a turnos, cuando la actividad formativa tenga que desarrollarse en ese período para la adquisición de los conocimientos, en este caso, solo en el contrato de formación en alternancia. No obstante, como ha expresado con acierto algún autor, la envergadura de los documentos que hay que anexas probablemente provocará que en la práctica proliferen contratos excesivamente farragosos<sup>89</sup>.

La norma establece algunas prohibiciones al objeto de garantizar unos mínimos derechos laborales a las personas trabajadoras que han estado prestando sus servicios a través de estas modalidades.

Así, si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

Y, en segundo lugar, el art. 11. 4 h) ET establece que los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario (presunción *iuris tantum* de fijeza que admite prueba en contrario). Dicha disposición pone de relieve la importancia otorgada a la formación en este tipo de contratación ya que la presunción de indefinición del contrato no solo se producirá cuando exista fraude de ley, sino (y este es uno de los aspectos más relevantes de la reforma) cuando la empresa incumpla sus obligaciones formativas, estableciendo una clara consecuencia sancionadora<sup>90</sup> frente al incumplimiento de las obligaciones principales del contrato. Es difícil imaginar un contrato de esta naturaleza que sea fraudulento, pero cumpla al mismo tiempo su finalidad formativa; o a la inversa, un contrato no fraudulento

---

87 GOGOERLICH PESET, J.M.: "La reforma de la contratación laboral", cit., p. 106.

88 MERCADER UGUINA, J.R. y MORENO SOLANA, A.: "La última reforma de los contratos formativos: un nuevo intento para potenciar su utilización y mejorar la formación de los jóvenes", cit., p. 79.

89 MONREAL BRINGSVAERD, E.: "El confuso panorama, tras la reforma, del contrato de formación en alternancia", cit., p. 44.

90 MERCADER UGUINA, J.R. y MORENO SOLANA, A.: "La última reforma de los contratos formativos: un nuevo intento para potenciar su utilización y mejorar la formación de los jóvenes", cit., p. 80, considerando que con esta reforma se recupera, en cierto modo, una previsión del art. 22.4 del RD 488/1998, que desapareció con las sucesivas reformas del precepto, y que preveía la transformación en contrato ordinario, cuando el empresario incumpliese en su totalidad sus obligaciones en materia de formación. En similares términos, criticando la "tibieza de las sanciones previstas en caso de graves deficiencias en el contenido formativo del contrato", ESTEBAN LEGARRETA, R.: "El contrato para la formación y el aprendizaje. Perspectiva crítica tras las últimas reformas", cit., pp. 34-35.

en cuyo marco no se satisfaga su causa formativa<sup>91</sup>. Pese a ello, el legislador ha querido plasmar estos dos incumplimientos de forma autónoma, lo cual puede servir para rectificar doctrina judicial que entiende que el contrato no es fraudulento "aunque existan dudas sobre la existencia de un tutor"<sup>92</sup>. O, por mencionar algún otro supuesto abordado en sede judicial, dado que es requisito consustancial al colectivo susceptible de contratación en alternancia el de carecer de titulación para contratar en prácticas [art. 11.2.a) ET], contratar como aprendiz administrativo a quien ya posee titulación para desarrollar la correspondiente actividad (p. ej. un graduado en Dirección y Administración de Empresas) constituye un claro exponente de fraude de ley<sup>93</sup>.

También introduce la norma acertadas limitaciones en cuanto a las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los arts. 47 y 47 bis ET, pues mientras estén aplicando reducciones de jornada o suspensiones contractuales (ERTEs), las mercantiles podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada [art. 11.4.f ET], supeditando el beneficio empresarial a la finalidad formativa.

Por último, en materia de Seguridad Social, el texto de la reforma introduce también una nueva Disposición Adicional 43ª en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS), sobre la cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia, estableciendo una nueva forma de cotizar modulada en función de la base de cotización que resulte de aplicación conforme a las reglas del Régimen de la Seguridad Social que corresponda y en función de las remuneraciones percibidas por la persona trabajadora<sup>94</sup>. Del mismo modo y conforme a su apartado 4, les resultan de aplicación los beneficios en la cotización a la Seguridad Social antes aplicables al contrato para la formación y el aprendizaje. La acción protectora de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial, manteniendo el mismo ámbito protector.

## **8. EL JUEGO DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA Y EL PAPEL DE LOS AGENTES SOCIALES**

Son frecuentes las alusiones legales a la negociación colectiva, y al papel que juega la representación legal de las personas trabajadoras en el desarrollo de esta contratación y en el control de su adecuada aplicación.

---

91 MONREAL BRINGSVAERD, E.: "El confuso panorama, tras la reforma, del contrato de formación en alternancia", cit., p. 22.

92 STSJ Andalucía/Sevilla 13 noviembre 2019 (Rec. 2531/2018).

93 STSJ Asturias 2 mayo 2018 (Rec. 69/2018). O, anulando por este motivo el alta del trabajador en la empresa con contrato de aprendizaje, STSJ Andalucía/Granada 10 febrero 2020 (Rec. 1280/2018). Por el contrario (antes de la reforma) se ha considerado que no es fácil poder apreciar el carácter fraudulento del contrato cuando la persona trabajadora ya ha estado vinculada anteriormente con otra empresa con un contrato de igual naturaleza si no informa de ello a la segunda empresa. STSJ Madrid 24 abril 2001 (Rec. 1333/2001).

94 Tal modulación se hará en función de si la base de cotización mensual por contingencias comunes no supera la base mínima mensual del Régimen correspondiente, o si por el contrario si lo hace. Si no la supera, se mantiene el sistema anterior y el empresario ingresa la cuota única establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, pero a efectos de prestaciones se entenderá que se ha cotizado por la base mínima mensual. En el caso de que la supere, para el cálculo de la cuota a ingresar se suma la cuota única y la que resulte de aplicar los tipos de cotización que correspondan al importe que exceda de la base mínima, es decir, se combina el sistema de cuota única con el general previsto para el resto de contratos, y que varía en función de la cuantía del salario. La base de cotización a efecto de prestaciones será la base mínima mensual de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social, salvo que el importe de la base de cotización supere la base mínima mensual, en cuyo caso se aplicará ésta última. La entrada en vigor de este nuevo régimen de cotización quedó aplazada hasta la entrada en vigor de estos contratos, el 30 de marzo de 2022, proyectándose tanto sobre los nuevos contratos de formación en alternancia, como sobre los antiguos contratos para la formación y el aprendizaje que siguieran vigentes.



En primer término, el actual art. 11.4 e) ET establece que se podrá determinar por convenio sectorial (estatal, autonómico o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior -cerrando el paso a los de empresa-) los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo. Antes de la reforma de esta regla solo se aplicaba al contrato en prácticas; no obstante, el Tribunal Supremo admitía la limitación convencional del contrato de aprendizaje tratándose de puestos de trabajo "tan escasamente cualificados que no permiten una razonable conexión entre tareas productivas y formación"<sup>95</sup>. Lo anterior conduce a interpretar que los acuerdos y/o convenios de cooperación formativa "deben establecer los correspondientes programas formativos con el faro del convenio colectivo sectorial"<sup>96</sup>. Además, como ha destacado el CES, se considera muy importante impulsar la formación dual "desde un enfoque sectorial y territorial", para lo cual resulta fundamental, entre otras acciones, apoyar la capacitación de las organizaciones sectoriales y territoriales de los interlocutores sociales para la realización de funciones clave como "la prospección de oferta de puestos de aprendizaje en las empresas del sector" o la participación en "medidas de flexibilización del diseño curricular", entre otras<sup>97</sup>.

Para que pueda aprovecharse como conviene el potencial de la negociación colectiva en este ámbito debe ponerse en conexión tal previsión estatutaria con la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, aprobada mediante Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, que entre sus "objetivos estructurales" dedica el Eje 2 a la formación, insistiendo en el ajuste de la "oferta formativa a las necesidades del mercado de trabajo y a la mejora de la competitividad del tejido productivo, con especial atención a las competencias clave, digitales e idiomáticas", en la mejora de la "información, seguimiento y evaluación de la oferta formativa y el conocimiento de las necesidades de capacidades en los diferentes sectores económicos y territorios", en el impulso de la formación en las empresas (no en vano, una gran parte de la formación recibida por los trabajadores se ha canalizado por vías internas dentro de las propias empresas, a través de cauces no siempre institucionalizados, y por tanto al margen del sistema de formación profesional), o en "promover la formación modular acreditable y el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y vías no formales de formación", entre otros propósitos que deben conducir a una actualización y mejora del sistema de formación profesional y, por añadidura, al fomento del contrato de formación en alternancia.

En segundo lugar, menciona la posibilidad de que la norma pactada determine el compromiso de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido y la forma y gestión de cómo hacerlo.

En tercer lugar, se hace una llamada a la negociación colectiva para fijar criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante los contratos formativos (art. 11. 6 ET).

---

95 STS 20 noviembre 2018 (Rec. 221/2017), en relación al Anexo II del Convenio colectivo estatal del sector de industrias de turrones y mazapanes, declarando su validez "al concordar con lo establecido por la Ley, sea porque presuponen una titulación con elevado nivel, hábil para una contratación en prácticas, sea porque refieren a funciones sin cualificar y no parece que permitan una verdadera formación". El Anexo II del Convenio colectivo describe los distintos grupos profesionales: Técnicos Titulados, Técnicos No titulados, Oficina Técnica de organización, Técnicos de Proceso de Datos, Administrativos, mercantiles, Personal de Producción, Personal de Acabado, Envasado y Empaquetado, Personal de Oficios Auxiliares y Subalternos. Respecto de cada uno de ellos se indica si cabe la celebración de contratos formativos. En concreto, los de formación en alternancia son admitidos para todos los casos excepto Técnicos Titulados de grado superior o medio; Jefes de Proceso de Datos, Analistas y Jefe Programador de Ordenador; Peón y Mozo de Almacén.

96 MONREAL BRINGSVAERD, E.: "El confuso panorama, tras la reforma, del contrato de formación en alternancia", cit., p. 47, contrario a que el convenio pueda restringir la oferta pública de formación profesional limitando las opciones de desarrollar un contrato de formación en alternancia.

97 CES: Informe 1/2023: *La formación dual en España: situación y perspectivas*.

La inexistencia actual de previsión legal alguna relativa al número máximo de contratos de formación en alternancia que se pueden concertar en una empresa en función de su plantilla<sup>98</sup> y, por extensión, la ausencia de remisión expresa a la negociación colectiva para la determinación de este número máximo, plantea la cuestión de si esta falta de previsión supone la exclusión de cualquier intervención negocial en la fijación del número de contratos de esta índole que la empresa puede formalizar o si, por el contrario, a través de la misma se puede seguir estableciendo un número máximo de estos contratos. Esta actuación de la negociación colectiva, inicialmente avalada por la Audiencia Nacional, ha sido finalmente vedada por el Tribunal Supremo en el año 2018<sup>99</sup>, a partir de la constatación de que la reforma del contrato llevada a cabo por el RDL 10/2011 supuso un cambio en la finalidad perseguida, en la medida en que a la tradicional finalidad formativa se vino a añadir “de forma predominante la de fomento del empleo o de inserción laboral, consistente en facilitar a cualquier precio el acceso al mercado de trabajo y la cualificación del colectivo de los jóvenes”. Ello condujo al Tribunal Supremo a concluir que dado que el entonces denominado contrato para la formación y el aprendizaje persigue finalidades propias de la política de empleo (art. 40 CE) y está en juego el derecho al trabajo de los que no lo tienen (art. 35.1 CE), los requisitos para la celebración de contratos formativos constituyen normas de derecho necesario y frente a ello, no cabe otra conclusión que considerar que “cualquier actuación de la negociación colectiva en sentido contrario al querido por el legislador restringe las posibilidades existentes sobre la formalización de contratos para la formación y el aprendizaje y, en consecuencia, debe ser declarada ilegal”. Téngase en cuenta que el RDL 10/2011 se aprobó en un contexto de crisis económica y tasas de desempleo juvenil superiores al 50%, lo cual supuso un obstáculo insalvable para el cumplimiento del objetivo prioritario de esta modalidad contractual, es decir, la cualificación profesional de calidad de las personas trabajadoras contratadas, puesto que ante la necesidad acuciante de reducir las alarmantes tasas de desempleo juvenil existente en aquel momento, tanto en el diseño de esta modalidad contractual, como en su posterior desarrollo práctico, se buscó sobre todo incentivar la inserción laboral de estos jóvenes en el mercado de trabajo, primando la necesidad de su empleo sobre la calidad y efectividad de su formación y sobre la mejora de su patrimonio profesional<sup>100</sup>.

Ahora bien, en el contexto socioeconómico actual cabe plantearse si esta doctrina implica necesariamente que a partir de ahora no exista ninguna limitación al número de contratos para la formación en alternancia que pueden formalizar las empresas.

---

98 GARCÍA ROMERO, B. y SELMA PENALVA, A.: “Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores”, en CAVAS MARTÍNEZ, F. (Coord.): *La reforma laboral de 2012*, Murcia, Laborum, 2012, p. 73. Del mismo parecer, GÁRATE CASTRO, J.: “El nuevo régimen jurídico del contrato para la formación y el aprendizaje”, *Actualidad Laboral*, núm. 8, 2012, p. 904, considerando al respecto que, a raíz de los últimos cambios, posiblemente esta disposición haya pasado a convertirse en una previsión *contra legem*.

99 STS 20 de noviembre 2018 (Rec. 221/2017) mantiene que la opción por inadmitir las cláusulas convencionales limitativas del número de contratos para la formación y el aprendizaje que pueden formalizar las empresas en función de su plantilla no supone negar a la negociación colectiva espacios para intervenir en el ámbito de las contrataciones formativas. Por el contrario, se considera que siempre que no se contraría la literalidad o la finalidad de la regulación heterónoma, la negociación colectiva puede desarrollar o clarificar su alcance y adoptar cautelas para que se cumplan los mandatos normativos. Un comentario a la misma en MORENO GENÉ, J.: “La nulidad de las cláusulas convencionales limitativas del número de contratos para la formación y el aprendizaje. A propósito de la STS de 20 de noviembre de 2018”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (IUSTEL)*, núm. 52, 2019.

100 LÓPEZ TERRADA, E.: *Las modalidades de contratación en la reforma laboral de 2012*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2012, pp. 60 y ss., señalando que la reforma del contrato para la formación y el aprendizaje llevada a cabo en el año 2011 supone el triunfo de la concepción de esta modalidad contractual como medida de fomento del empleo, al igual que ha sucedido con las reformas de esta modalidad contractual efectuadas en 1984, 1993-1994, 2001, 2010 y 2012. En la misma dirección, GUAMÁN HERNÁNDEZ, A.: “Desempleo juvenil y contratos formativos: la evolución de la precariedad de los jóvenes”, en AA.VV. (GUAMÁN HERNÁNDEZ, A., Dir. y CORDERO GORDILLO, V., Coord.): *Temporalidad y precariedad del trabajo asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?*, Albacete, Bomarzo, 2013, p. 200 califica la reforma de 2011 como “la vuelta a la inserción laboral como objetivo prioritario de la política de empleo joven”.

No parece que esta sea ni la voluntad del legislador ni la del Tribunal Supremo, pues dado que el art. 11.3 ET sigue exigiendo que la actividad laboral desempeñada por la persona trabajadora en la empresa debe estar relacionada con las actividades formativas, ello debe garantizar el ambiente laboral adecuado para que la actividad laboral que se lleve a cabo esté relacionada con las actividades formativas a desarrollar, requisito que difícilmente se cumpliría si en la plantilla no existe un número razonable de personas trabajadoras con experiencia en la materia, susceptibles de ayudar al sujeto en período de formación a alcanzar el perfeccionamiento y cualificación profesional que su contrato exige, y que sin duda sería imposible de conseguir en el hipotético caso, por ejemplo, de que todos los trabajadores de la empresa estuviesen vinculados a ella por un contrato de esta índole. Sin duda habrán de ser las reglas de la buena fe (de alcance obviamente impreciso) las que deban marcar en la práctica (según las características, dimensiones y complejidad de las labores a realizar) el número de contratos para la formación en alternancia que una empresa puede concertar<sup>101</sup>.

En consecuencia, y salvo que el desarrollo reglamentario establezca de un modo expreso las proporciones adecuadas entre plantilla de la empresa y número de trabajadores contratados en formación, esta cuestión se deberá valorar en cada supuesto concreto, en función del sector de actividad y de la dimensión de la empresa, otorgando *a priori* una mayor relevancia al límite de tres personas trabajadoras contratadas para la formación en alternancia por cada tutor (que se contemplaba en el art. 8.3 RD 488/1998), puesto que este límite podría contribuir a garantizar una mínima y necesaria proporción entre el número de empleados y las posibilidades de formación de la empresa que permitiera asegurar la eficacia y calidad de la formación dispensada<sup>102</sup>. En coherencia con lo anterior, resulta indiscutible que para el correcto desempeño de las funciones del tutor se hace del todo imprescindible una limitación del número de trabajadores tutorizados por cada uno de ellos o, en otros términos, es necesaria una proporción adecuada de personas trabajadoras en formación asignadas a cada tutor/a. Tal vez, y a expensas una vez más del necesario desarrollo reglamentario, la negociación colectiva puede constituirse (a través de la instauración de buenas prácticas)<sup>103</sup> como el espacio idóneo para resolver esta deficiencia y reforzar la dimensión formativa del contrato en el contexto del sector de actividad en que va a ser desarrollado.

Por último, conviene tener en cuenta que la doble dimensión del Sistema de Formación Profesional, educativa y laboral, repercute asimismo en el papel del diálogo social y, por ende, en la intervención de los agentes sociales, que no es tan activo o decisivo en la faceta más vinculada a la formación reglada. Con carácter general, dichos agentes sociales asumen una importante función conectada con la representación institucional, participando en la “gobernanza ejecutiva y estratégica del Sistema de Formación Profesional” (art. 117 LO 3/2022), si bien la presencia de sindicatos y organizaciones patronales será más relevante en la faceta de formación profesional para el empleo<sup>104</sup>. La LO 3/2022 atribuye a los sindicatos y a las organizaciones empresariales funciones relevantes, como el impulso, promoción y asistencia a proyectos de formación profesional; la participación colaborativa respecto del papel que han de asumir las empresas, con labores de

---

101 En tal sentido SELMA PENALVA, A.: “¿Cómo ha quedado el contrato para la formación tras las últimas reformas?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núms. 365-366, 2014, p. 212, considerando al respecto que “las reglas de la buena fe (art. 20.2 ET) rigen el desarrollo recíproco de todos y cada uno de los derechos y obligaciones respectivos entre trabajador y empresario inherentes a una relación laboral y, por lo tanto, también en este supuesto.”

102 MERCADER UGUINA, J.R.: “Medidas desesperadas de lucha contra el desempleo: el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto y los ajustes al mismo por el Real Decreto-ley 14/2011, de 16 de septiembre”, *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2012, p. 72, considera esta previsión como un límite indirecto a la formalización de esta modalidad contractual.

103 Un recopilatorio de esas prácticas en MUÑOZ RUIZ, A.B.: “Buenas prácticas relativas a la formación dual en la negociación colectiva”, *Revista de Información Laboral*, núm. 4, 2014.

104 El hecho de que todas las modalidades de formación profesional se integren en el mismo Sistema no supone que todos los agentes implicados deban intervenir o participar en todas ellas de la misma manera y con la misma intensidad. MENÉNDEZ SABASTIÁN, P. y RODRÍGUEZ CARDO, I.: “El impacto de la nueva ordenación legal de la formación profesional en el Derecho del Trabajo: una primera aproximación”, cit., pp. 76-77.



asesoramiento y actuando como enlace para la integración en este nuevo entramado; también se encomienda a los agentes sociales la labor de promover la agrupación de empresas y entidades de tamaño pequeño y mediano en red para la rotación de las personas en formación durante los períodos formativos, de manera que complementen los resultados de aprendizaje y faciliten, a la vez, la transferencia de conocimiento y nuevas prácticas entre pequeñas y medianas empresas; deben recibir información sobre los puestos de formación profesional en las empresas; y han de colaborar fomentando la creación de nuevas figuras, como, en primer lugar, los “perfiles colaboradores” en las empresas, en la forma de “personas trabajadoras expertas sénior”, para facilitar la permanente actualización del currículum en el centro de formación profesional por parte del equipo docente y su relación con la realidad productiva; en segundo término, las “personas prospectoras de empresas u organismos equiparados”, encargadas de facilitar los contactos de centros de formación profesional y empresas; y, en tercer lugar, “personal de apoyo especializado”, con el fin de asesorar y facilitar el acompañamiento en el itinerario formativo de personas con discapacidad (art. 89 LO 3/2022); sin olvidar, por último, que los agentes sociales deben “promover” entre empresas y personas trabajadoras el “valor añadido de acreditar las competencias”, así como colaborar en su difusión, seguimiento y evaluación (art. 91.4 LO 3/2022).

De hecho, en determinados sectores productivos se han implantado estructuras formativas de gran éxito a lo largo de los años (v.gr., Fundación Laboral de la Construcción u órganos equivalentes en el sector de la minería, metal o madera), que progresivamente han ido convergiendo con la formación profesional para el empleo, a través de la colaboración con los servicios públicos de empleo y del diseño de cursos que permiten obtener el pertinente certificado de profesionalidad. Es razonable suponer que todas estas iniciativas, de una u otra manera, habrán de integrarse en el Sistema de Formación Profesional, pues es una formación que ha de ser igualmente acreditable y que, en esencia, encaja perfectamente en el propósito y objetivos de la nueva regulación<sup>105</sup>.

No obstante, como ha precisado el CES, para impulsar la participación empresarial en la formación dual, fundamentalmente de las pymes en la formación intensiva, que es la más exigente, resulta imprescindible programar medidas de apoyo específico (financiero y no financiero), pres-tadas por las Comunidades Autónomas a partir de una cooperación de estas administraciones “con las organizaciones sectoriales y territoriales de los interlocutores sociales y con las cámaras en el territorio”, contando asimismo con el apoyo de la Administración General del Estado y con las entidades locales, para tener en cuenta las características de los territorios y la estructura productiva regional<sup>106</sup>, a fin de aprovechar sus fortalezas.

En relación con la formación continua o formación para el empleo, en el marco del diálogo social es posible asistir a tres niveles de negociación; el tripartito, el intersectorial y el sectorial. En el primero encajaría, como fenómeno de concertación social, el Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua de los trabajadores ocupados. Mientras que este no sería un convenio colec-

---

105 Una modalidad muy particular de esta formación profesional continua, y compleja de articular y entender, es la prevista en los arts. 74 y 75 de la LO 3/2022, que incorpora una fórmula algo ambigua en relación a sus objetivos y a la concreta implicación en la empresa, y que en esencia contempla programas formativos en empresas “dirigidos a personas que, disponiendo de un contrato de trabajo, deseen cursar el correspondiente programa manteniendo su estatus de trabajador”. Se trata de programas en los que se otorga preferencia a quienes “hayan abandonado el sistema educativo sin haber obtenido titulación profesional alguna y cuya superación conduzca a un título de Técnico de Formación Profesional”, pero a continuación se dispone que “en los supuestos de contratos asociados a formación, se tendrá en cuenta que, cuando la persona contratada para la formación no haya finalizado la educación secundaria postobligatoria, la formación tendrá por objeto prioritario la obtención de un título de Técnico de Formación Profesional o, en su caso, un Certificado Profesional del mismo nivel”, advirtiéndose que “durante el proceso de formación se mantendrá el estatus de trabajador, bajo la modalidad de contrato pertinente, de acuerdo con la normativa laboral aplicable”. También se prevé que la “formación podrá tener una duración de hasta el doble de años de lo previsto, combinando, en una misma semana, el trabajo remunerado en la empresa u organismo equiparado y la formación en el centro correspondiente”, lo cual, dicho sea de paso, resulta poco operativo.

106 CES: Informe 1/2023: *La formación dual en España: situación y perspectivas*.

tivo en sentido estricto sino un contrato de derecho público, el Acuerdo Nacional de Formación Continua (en sus sucesivas ediciones) sí sería producto de la autonomía negocial colectiva, de carácter intersectorial, al amparo de lo previsto en el art. 83 ET. Se trata de una norma jurídica con eficacia *erga omnes*, sin perjuicio del tenor potestativo que pueda impregnar el texto y con independencia de que sea lugar común que los sectores nacionales firmen acuerdos expresos de adhesión al ANFC y de la concurrencia de otros acuerdos interprofesionales de formación continua como tradicionalmente ha ocurrido, por ejemplo, con el País Vasco. En el tercer nivel se encuentran los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal y los acuerdos específicos sobre esta materia que tradicionalmente han concertado las organizaciones más representativas y que podrán someter las discrepancias a una comisión paritaria de formación creada *ad hoc* u orientar la redacción de los planes de formación<sup>107</sup>. En efecto, la diversidad de objetivos aconseja mantener ofertas o iniciativas específicas para sectores concretos, situaciones de reestructuración, zonas menos pobladas, etc., a la vez que flexibilidad en los mecanismos para financiarlas<sup>108</sup>.

Y es que no es posible desconocer el lugar central que debe ocupar la formación profesional en la negociación colectiva, atendiendo aspectos tan variados como el desarrollo permanente de las competencias y la cualificación profesional; la concreción del derecho individual de formación (incluido su régimen sancionador en caso de incumplimiento); de los permisos individuales de formación, facilitando su aplicación especialmente a los más jóvenes y de las acciones formativas, fomentando su calidad y la aplicación de las bonificaciones que permitan financiarlas, respetando en todo momento el derecho de información de la representación legal de los trabajadores. La negociación colectiva debe mostrar una naturaleza proactiva en la tarea de detección de necesidades formativas, pues solo a partir de esa información será posible concretar las iniciativas a desarrollar y los colectivos prioritarios<sup>109</sup>, orientar a las personas trabajadoras hacia itinerarios formativos coherentes con las necesidades halladas y mejorar la eficiencia de los fondos destinados a la formación, sin olvidar su potencial para desarrollar los procesos de reconocimiento y acreditación de dicha formación. Por último, la negociación colectiva también puede ser un ámbito propicio para desarrollar la formación teórica de los contratos de formación en alternancia e intentar simplificar los mecanismos de impartición; fomentar la contratación y cualificación de jóvenes mediante contratos formativos en detrimento de las prácticas no laborales; apostar por su conversión en indefinidos y porque se les ofrezca un puesto de trabajo adecuado a sus cualificaciones académicas y profesionales, sin olvidar el lugar central que ocupa la formación profesional ante el envejecimiento de las plantillas<sup>110</sup> o la posibilidad de prever convencionalmente la utilización del contrato de trabajo fijo- discontinuo a tiempo parcial “para formadores”<sup>111</sup>.

---

107 Vgr. el ANFC para el sector de las industrias fotográficas. Resolución de 28 de abril de 2017. A título de ejemplo, el VII Convenio colectivo general del sector de la construcción alude al plan formativo a través de una previsión convencional específica. Art. 24.1.4.j): “Se estará a lo que reglamentariamente se desarrolle respecto al alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria”.

108 Las cuentas individuales de aprendizaje podrían ir ganando peso gradualmente, al tiempo que otras ofertas pueden mantenerse mediante conciertos, subvenciones, licitaciones u otros mecanismos. *Nota de la Fundación CIFE ante una posible reforma de la Ley de Formación para el Empleo*. Junio de 2023, p. 7.

109 Que podrán serlo por sus problemas de inserción laboral o por problemas para el desarrollo de su empleabilidad (problemas de competencias y cualificaciones laborales, por tanto). NAVARRO NIETO, F.: “Valoración crítica general de la Ley 3/2023, de Empleo”, cit., p. 14.

110 En la doctrina, analizando el contenido de los sucesivos Acuerdos para el Empleo y la Negociación colectiva y las posibilidades de un programa de sustitución de trabajadores en formación o el desarrollo de un programa de formación de negociadores, REQUENA MONTES, O.: *La formación continua de los trabajadores*, Madrid, Cinca, 2020, pp. 201-202.

111 Art. 27 del VII Convenio colectivo general del sector de la construcción.

Junto al llamamiento a la negociación colectiva, que guarda un relativo paralelismo con la regulación anterior, la norma introduce novedosas acciones que pretenden garantizar el control del cumplimiento normativo a través de la información que debe proporcionarse a la representación legal. Así, en primer término, la empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización. En segundo lugar, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones; y por último, como se anticipó, las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que se pretende contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

## **9. EL CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA EN CIFRAS. EVOLUCIÓN CUANTITATIVA**

No debe ignorarse el carácter instrumental de las normas, pues se legisla para cambiar la realidad, por lo que resulta imprescindible conocer el impacto que tienen de hecho las reformas legales, y no quedarse en los, sin duda imprescindibles, análisis de redacción de la norma y sus problemas interpretativos<sup>112</sup>. A este respecto, contamos ya con una experiencia aplicativa suficiente que nos permite extraer conclusiones bastantes fiables sobre el grado de cumplimiento de los objetivos que animaron la promulgación del RDL 32/2021. Todo invita a pensar que la reforma laboral de 2021, más allá de ciertas imperfecciones de técnica normativa, algunas exageraciones en la narrativa -como la de afirmar que con ella se acomete “la gran transformación del mercado de trabajo español”- y la constatación de su limitado contenido -que bien podría haber sido más ambicioso y completo- está cosechando los frutos que de ella se esperaban, si bien quizás no sea oro todo lo que reluce en sus resultados<sup>113</sup>.

La cultura de contratación formativa no parece querer implantarse en las empresas españolas, no ya solo por la baja tasa histórica patria de uso de los contratos formativos (que solo supera los 200.000 en momentos puntuales, y cae estos últimos años bastante por debajo de los 100.000), sino porque los mismos han aparecido ligados en muchas ocasiones a usos no estrictamente formativos (de hecho, de los datos estadísticos que se muestran a continuación, sobre todo en relación al antiguo contrato para la formación y el aprendizaje, se desprenden elocuentes correlaciones entre los períodos de uso más intenso de estos contratos y los períodos de crisis o mayor apuro económico).

Tras la reforma laboral comentada, en 2022, se formalizaron más de 40.000 contratos de formación en alternancia, un 30% más que el año anterior, pero se formaron 19.865 personas trabajadoras en el marco de este contrato, una cifra muy similar a la del año anterior, según la Memoria del SEPE.

---

112 GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P., “La reforma laboral de la contratación 2021 en las fuentes estadísticas oficiales: primer avance”, *Briefs de la AEDTSS*, <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/03/Brief-datos-reforma.pdf>

113 CAVAS MARTÍNEZ, F.: “La reforma laboral 2021-2022 en España: claves, mitos y realidades, año y medio después de su entrada en vigor”, *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, Vol. 14, 2022, pp. 61 y ss.

El Real Decreto 1529/2012 establece que el SEPE podrá otorgar subvenciones directas, mediante convenios entre las Administraciones educativas y laborales competentes, para la financiación de los costes adicionales que para dichas administraciones se deriven de la impartición de la actividad formativa de estos contratos. Actualmente, la Disposición Adicional 10ª de la Ley 3/2023, de Empleo, establece expresamente, pensando en la formación continua, que la "formación en el trabajo"<sup>114</sup>, regulada en su art. 33, se financiará, entre otros fondos, con los provenientes de la cuota de formación profesional, en los términos que establezca su regulación específica, considerando en todo caso la distribución de competencias entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Educación y Formación Profesional.

El total de nuevos contratos para la formación en alternancia superó los 40.000, un incremento de más de 10.000 sobre las cifras de 2021. Como recordaba el Informe de la Fundación para la Calidad e Innovación de la Formación y el Empleo correspondiente a 2021, el número de contratos, que había crecido de manera notable entre los años 2011 y 2015, experimentó una caída drástica en 2016, debido a los cambios normativos en los requisitos de formación<sup>115</sup>. En su evolución más reciente, tras la caída de 2020 y superada la situación más difícil de la pandemia, el nivel de contratación se recupera hasta cifras prepandemia de 2019, pero sigue sin despegar.

Más de la mitad de las personas que realizaron formación en estos contratos eran mujeres. La mayoría tenía menos de 25 años. Algo más de la mitad tenía estudios secundarios y casi un 40% solo estudios primarios o inferiores.

Estas cifras pueden justificarse teniendo en cuenta que en el modelo productivo español los sectores no industriales (fundamentalmente el comercio y la hostelería), en los que la cualificación y la formación profesional no resulta tan decisiva, tienen mucho peso específico, o también si se tiene en cuenta que el tejido productivo español está compuesto en un altísimo porcentaje por empresas de escaso tamaño (micro-pymes), en las que los procesos de formación también pueden tener menor recorrido que en empresas de mayor dimensión. La reducción cuantitativa de este tipo de contratos puede deberse también a la necesidad de que la formación fuera certificable, a la existencia de otras modalidades de contratación más viables, como las de fomento del primer empleo o la mala praxis con los denominados "becarios"<sup>116</sup>.

---

114 Regulada en su art. 33 en atención a los siguientes fines: a) Favorecer la formación a lo largo de la vida de las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas, tanto del sector público como privado. b) Consolidar el derecho a la formación, exigible por cualquier persona trabajadora en cualquier momento de su vida laboral, y el derecho a la promoción profesional de los arts. 4.2.b) y 23 ET, y, entre ellos, el desarrollo del ejercicio del permiso de veinte horas anuales de formación, acumulables por un período de hasta cinco años, así como cualquier otro permiso de formación que pudiera acordarse. c) Mejorar las competencias profesionales de las personas trabajadoras y sus itinerarios de empleo y formación, especialmente las competencias digitales y de sostenibilidad, que inciden en su desarrollo profesional y personal. d) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas. e) Garantizar que todo el contenido formativo impartido en la formación en el trabajo esté realizado con perspectiva de género. f) Mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras, especialmente de las que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral. g) Promover que las competencias profesionales adquiridas por las personas trabajadoras, tanto a través de procesos formativos como de procesos de aprendizaje informales, sean objeto de un proceso de valoración en el marco de la formación en el trabajo, que aporte valor profesional y curricular a la persona trabajadora, pactado en el seno de la negociación colectiva. h) Facilitar la transición hacia un empleo de calidad y la movilidad laboral. i) Acompañar los procesos de transformación digital y ecológica y favorecer la cohesión social y territorial, así como la igualdad de género. j) Impulsar la formación programada por las empresas, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, como vía ágil y flexible de responder a las necesidades específicas de formación más inmediatas y cercanas a empresas y personas trabajadoras.

115 En 2016 expiró la vigencia de las prórrogas establecidas en la Disposición Transitoria que permitía que la formación asociada al contrato para la formación y el aprendizaje pudiera no estar vinculada a la obtención de un certificado de profesionalidad o título de formación profesional, recibiendo otro tipo de formación impartida por centros autorizados por el SEPE.

116 VAQUERO GARCÍA, A.; CRUZ GONZÁLEZ, M<sup>a</sup>.M. y SUÁREZ PORTO, V.M<sup>a</sup>.: "Análisis económico de los contratos para la formación en España: ¿Qué podemos aprender de la experiencia comparada?", cit., p. 133.

Debe advertirse, además, que la puesta en marcha de la maquinaria de contratación laboral formativa que diseña la reforma laboral de finales de 2021 depende en gran medida de un proceso de “gobernanza compartida”<sup>117</sup> que requiere la interlocución de muy variados agentes (autoridades laborales, educativas, de formación profesional, universidades, empresas, entidades colaboradoras), a través de los correspondientes acuerdos y convenios de cooperación, y en todo caso del desarrollo reglamentario (del que depende sin duda el éxito de la reforma) y el necesario apoyo financiero que pueda comprometerse al efecto.

En el caso particular del contrato formativo, según algunos comentaristas, la reforma ha pretendido reorganizar sus contenidos de enseñanza y de trabajo, buscando un equilibrio difícil entre un empleo de cierta calidad, que asegure el aprendizaje, con un instrumento que resulte cómodo y atractivo para las empresas. Porque si estas no colaboran, contratando por esta vía, la formación en alternancia fracasará<sup>118</sup>.

En fin, partiendo de la premisa de la formación como elemento nuclear de estos contratos, y observando que la reforma ha ido encaminada a poner en valor dicho elemento, la misma no va a resultar efectiva si no va acompañada de otras reformas normativas que regulan las mismas o parecidas situaciones a través de becas o prácticas que se encuentran fuera del ámbito laboral.

## **10. EL SISTEMA DE FORMACIÓN EN EL TRABAJO: LAS PRÁCTICAS NO REMUNERADAS EN LAS EMPRESAS Y LAS BECAS LABORALES. EL FUTURO ESTATUTO DEL BECARIO**

Pese a los cambios en la regulación de los contratos formativos y sus constantes adaptaciones a la realidad de los tiempos, tanto para una mejoría de las condiciones laborales de los destinatarios, como para una mejoría en la gestión de los mismos por parte de las empresas, el problema fundamental con el que nos vamos a encontrar es que la formación dual es perfectamente factible por vías no estrictamente laborales<sup>119</sup>. Tal es el caso de las becas y las prácticas que se pueden realizar en el marco de los planes de estudios, o con posterioridad a los mismos. Las becas y las prácticas formativas no constituyen propiamente una relación de trabajo. No obstante, el uso que, en ocasiones, de las mismas hacen las empresas, encomendando a los becarios o estudiantes tareas propiamente laborales al margen de cualquier finalidad formativa, constituye terreno abonado a posibles usos irregulares<sup>120</sup>.

La reforma laboral se ocupa estrictamente del contrato de trabajo formativo en su doble modalidad, pero no de las becas laborales u otras fórmulas de trabajo formativo, a las que simplemente se alude encomendando al Gobierno el inicio de los trámites de elaboración de un futuro Estatuto del Becario, de cuya definición concreta dependerá el desarrollo que hayan de tener en la práctica tanto las becas laborales como los contratos de trabajo formativos, dada la afinidad

---

117 En expresión de FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.: “Seis tesis generales sobre la reforma de los contratos formativos de 2022”, cit., p. 186.

118 Llegando algún autor a considerar que la ventaja que se les ofrece es “un salario menor y una contratación temporal sin causa. Algo especialmente valioso cuando se han reducido considerablemente las posibilidades de utilizar los contratos temporales estructurales”. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: [www.elforodelabos.es](http://www.elforodelabos.es). Recuperado el 1 de diciembre de 2023, si bien omitiendo que la causa en este caso es la obtención de la oportuna cualificación profesional.

119 Ampliamente sobre su régimen jurídico, ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Becas no laborales como mecanismo de empleabilidad de los jóvenes”, *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 6, 2019, pp. 7 y ss.

120 MERCADER UGUINA, J.R. y MORENO SOLANA, A.: “La última reforma de los contratos formativos: un nuevo intento para potenciar su utilización y mejorar la formación de los jóvenes”, cit., p. 82.



de espacios en la que ambas figuras convergen. De hecho, los contratos de trabajo formativos no dejan de ser ejemplos de instrumentalización del trabajo con fines formativos en los que se da por supuesto que lo productivo prepondera sobre lo formativo, razón por la que, a diferencia de las becas laborales, tienen reconocida la naturaleza de verdaderos contratos de trabajo.

No debe olvidarse que, dependiendo de cómo se articulen las becas en la futura norma estatutaria, se puede llegar a perjudicar notablemente la efectividad y utilización de las ofertas de formación dual propias del Sistema de Formación Profesional, así como de los contratos formativos, máxime si se admite una vía de prestación de servicios profesionales menos costosa para las empresas en términos económicos y de gestión.

Por supuesto, ese proyectado Estatuto del Becario no estaría regulando una nueva modalidad, porque en esencia supondrá una actualización del Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas y de otras disposiciones, como el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral<sup>121</sup>. Junto a ellas, puede hacerse mención a las prácticas académicas universitarias, que han tenido su desarrollo normativo en el Real Decreto 592/2014, de 11 de julio y que podrán realizarse en la propia Universidad o en entidades colaboradoras (empresas, instituciones y entidades públicas y privadas en el ámbito nacional e internacional) con una finalidad formativa, por lo cual tampoco generan un vínculo laboral entre el estudiante y la empresa o institución en que se desarrollan. Estas prácticas pueden ser curriculares (cuando constituyen actividades académicas integrantes del plan de estudios)<sup>122</sup> o extracurriculares (cuando los estudiantes pueden realizarlas con carácter voluntario durante su período de formación sin formar parte del plan de estudios). Su régimen de Seguridad Social se encuentra establecido en el RDL 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, que establece en su Disposición Adicional 5ª las peculiaridades en materia de Seguridad Social de las personas que desarrollan programas de formación y prácticas no laborales y académicas. Por otra parte, están las que pueden calificarse como becas de formación, dirigidas a la ampliación del campo de conocimientos del interesado, titulado o no, a cuyo fin se le proporciona ayuda para el seguimiento de sus estudios. Se trata, pues, de becas que tienen una "finalidad docente en beneficio del perfeccionamiento, formación y ampliación de conocimientos del becario". Ejemplo típico de ellas son las tradicionales becas de formación del personal investigador, ya sea en instituciones públicas o privadas, entre ellas, muy señaladamente, aquellas a las que se refiere el Estatuto del Personal Investigador en Formación aprobado por Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación. No obstante, la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, ha sustituido esta figura por la del contrato predoctoral (art. 20.1 y 2).

Parece razonable que esas "prácticas no laborales" y esos "becarios" no queden al margen del Sistema de Formación Profesional, toda vez que, como indica el propio Real Decreto 1543/2011, se exigen a la empresa compromisos formativos certificables, con una labor relevante de los servicios de empleo. Resultaría un contrasentido que esta clase de "acciones y medidas de políticas activas de empleo" (art. 2 Real Decreto 1543/2011), dirigidas a jóvenes con problemas de empleabilidad, quedaran al margen del Sistema de Formación Profesional<sup>123</sup>.

---

121 Del mismo modo, les resultarán de aplicación las normas de cotización reguladas en el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participan en programas de formación.

122 Conforme a los términos establecidos en los arts. 11, 14.5 y 17 Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad.

123 MENÉNDEZ SABASTIÁN, P. y RODRÍGUEZ CARDO, I.: "El impacto de la nueva ordenación legal de la formación profesional en el Derecho del Trabajo: una primera aproximación", cit., pp. 91 y ss.

Las prácticas no remuneradas en empresas (que cabe llevar a cabo en el contexto de los estudios universitarios) y las becas laborales (en las que aunque el becario que percibe la asignación económica trabaja, lo hace en todo caso instrumentalmente, con fines estrictamente formativos, de modo que predomina el interés formativo sobre el interés productivo), tanto públicas como privadas, sean las reguladas (por ejemplo, las prácticas remuneradas no laborales en empresas), o libres, suscritas al amparo del principio general de autonomía de la voluntad del art. 1255 CC, son de hecho instituciones del referido sistema de formación-trabajo<sup>124</sup>.

Con la regulación de las prácticas no laborales en empresas llevada a cabo por el Real Decreto 1543/2011 se pretende adoptar medidas que posibiliten que los jóvenes titulados que se encuentren desempleados puedan obtener la práctica laboral adecuada a su titulación, rompiéndose de este modo el círculo vicioso que impide al recién titulado acceder a un empleo por carecer de experiencia y al mismo tiempo le impide obtener experiencia porque no puede acceder a su primer empleo. No en vano, en no pocas ocasiones, la realización de estas prácticas no laborales en el entorno profesional acaba desembocando en la contratación laboral de quienes las realizan<sup>125</sup>, facilitándose de este modo la transición de la educación al trabajo<sup>126</sup>.

Las medidas que se adoptan en el Real Decreto 1543/2011 para favorecer la inserción laboral de los jóvenes no consisten en el fomento de la contratación de estos jóvenes titulados recientes, ya sea mediante la regulación de contratos específicos o mediante el establecimiento de incentivos a su contratación, sino que se contempla un nuevo tipo de medida que consiste "en el desarrollo de prácticas no laborales por parte de las personas jóvenes, con problemas de empleabilidad, en las empresas que hayan celebrado previamente convenios con los Servicios Públicos de Empleo". Como cabe apreciar, existe una cierta coincidencia entre las finalidades perseguidas por las prácticas no laborales en empresas y las pretendidas por el contrato en prácticas que tradicionalmente se ha configurado como la figura contractual paradigmática de inserción de los jóvenes cualificados en el mundo laboral. Estas semejanzas existentes entre el contrato en prácticas y las prácticas no laborales en empresas ponen de manifiesto la variedad de itinerarios existentes para materializar el tránsito desde el ámbito escolar al mundo laboral, de modo que junto con las figuras contractuales se ha consolidado de forma muy significativa todo un sistema de becas y ayudas para la inserción, llegando en la actualidad a constituir una vía importante de acceso al mercado laboral para los jóvenes españoles, en especial para los titulados, que están entrando en competencia abierta con los sistemas clásicos de incorporación al mercado de trabajo.

El Real Decreto 1543/2011, insiste en el carácter no laboral de estas prácticas desarrolladas por titulados recientes e intenta acotarlas y clarificarlas, dotándolas de una protección laboral y de Seguridad Social que, en no pocas ocasiones, recuerda a la dispensada a los trabajadores por cuenta ajena. Resulta especialmente significativo que los participantes en las prácticas no laborales hayan sido incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, aunque haya sido por la vía de asimilarlos a los trabajadores por cuenta ajena. Ahora bien, su regulación puede suponer el efecto no deseado de legitimar y dar carta de validez a muchas situaciones en que bajo

---

124 Un análisis de las diferentes modalidades de estancias prácticas en empresas en MORENO GENÉ, J.: "Las estancias prácticas no laborales en el entorno profesional de los jóvenes y su protección social", en AA.VV. (MORENO GENÉ, J. y ROMERO BURILLO, A.M., Coords.): *Empleo juvenil. Entre el desempleo y la precariedad*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2016.

125 DE VAL TENA, A.L.: "Trabajo en prácticas y prácticas no laborales", *Documentación Laboral*, núm. 104, 2015, pp. 86 y 87, pone de manifiesto que estas prácticas no laborales pueden ser "una herramienta más al servicio de las políticas activas de empleo".

126 TODOLÍ SIGNES, A.: "La compleja e insatisfactoria regulación de las prácticas y las becas de trabajo", *Trabajo y Derecho*, núm. 6, 2015, p. 62.

la apariencia de actividades no laborales desarrolladas en el marco de prácticas en empresas se encubren lo que son auténticas relaciones laborales<sup>127</sup>.

Por ello se debe ser especialmente cuidadoso a la hora de velar para que las actividades realizadas en el marco de las prácticas no laborales en empresas respondan de un modo inequívoco a una finalidad formativa frente al carácter más productivo propio de toda relación laboral, pues a nadie se oculta que en el día a día esta finalidad formativa puede irse diluyendo paulatinamente en beneficio del objetivo superior de la inserción laboral, difuminándose de este modo las ya endebles fronteras que delimitan a las prácticas no laborales de la contratación laboral en prácticas<sup>128</sup>. Por todo ello, ante las dudas y riesgos que implican las prácticas no laborales, y existiendo ya una modalidad contractual, como es la contratación para la obtención de la práctica profesional, específicamente dirigida a las personas que se encuentren en posesión de título universitario o de formación profesional o de certificado de profesionalidad, esta debería ser la vía ordinaria de inserción en el mercado laboral de los titulados recientes<sup>129</sup>, sin que las altas cotas de desempleo y las dificultades de empleabilidad de este colectivo puedan justificar una mayor precarización y pérdida de derechos laborales y de Seguridad Social<sup>130</sup>. En contrapartida, deberían resolverse los motivos de la ineficacia del contrato en prácticas como institución básica para proporcionar experiencia profesional y de inserción profesional de manera preponderante para los titulados<sup>131</sup>.

Por último, en la Mesa del Diálogo Social se está debatiendo, tras más de un año de negociaciones, un acuerdo sobre el Estatuto del Becario del que se ha desmarcado la patronal y que, según el borrador que ha trascendido en el ámbito sindical, recoge, entre otras novedades, una nueva definición de las prácticas no laborales, de modo que cualquier otra actividad laboral asociada a la formación fuera del nuevo concepto que se impulse deberá dirigirse a las nuevas modalidades de contrato formativo; obligatoriedad de la existencia de un convenio con la universidad o el centro de formación profesional, de modo que las tareas asignadas al becario/a deberán ajustarse al contenido recogido en el plan de formación; prohibición, en línea con lo ya previsto por la normativa laboral y de formación profesional, de realizar prácticas en horario

---

127 MARTÍNEZ GIRÓN, J.: "Prácticas no laborales en empresas (Análisis crítico del RD 1543/2011, de 31 de octubre)", *Actualidad Laboral*, núm. 6, 2012, p. 676, mantiene que lo que el Real Decreto 1543/2011 pretende es "cubrir un vacío supuestamente existente entre el 'contrato de trabajo en prácticas' y el 'contrato para la formación y el aprendizaje', mediante la regulación -sin amparo legal ninguno- de un tercer 'contrato formativo híbrido' (...) Y para colmar tal vacío no supuestamente cubierto por la regulación actual del art. 11 ET, el Real Decreto lo que hace es configurar el régimen jurídico de su nuevo contrato híbrido e ilegal, apropiándose de elementos configuradores de los contratos formativos legales, aunque añadiendo también otros nuevos por su cuenta, alguno de los cuales implica regresar a la situación de los que en su día se denominaron -con razón- 'contratos (formativos) basura', en general existentes antes de la reforma del art. 11 ET operada en 1994".

128 En esta dirección, MARTÍNEZ GIRÓN, J.: "Prácticas no laborales en empresas (Análisis crítico del RD 1543/2011, de 31 de octubre)", cit., p. 679, mantiene que no parece imprudente pronosticar que nuestros tribunales laborales "mirarán con franca simpatía la eventual demanda de uno de estos jóvenes subempleados, que se animase a pleitear (por despido, sobre declaración de fijeza, por diferencias salariales, etc.)".

129 Sobre las ventajas, especialmente para el trabajador, de suscribir en estos supuestos un contrato en prácticas en lugar de acudir a las prácticas no laborales en empresas vid. MELLA MÉNDEZ, L.: "Las prácticas no laborales en empresas para jóvenes titulados: un estudio de su régimen jurídico", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (IUSTEL)*, núm. 36, 2014.

130 ÁLVAREZ GIMENO, R.: "La inserción de los jóvenes profesionales cualificados en el mercado de trabajo", en AA.VV.: *Estrategia Europea, Estado Autonómico y Política de Empleo, XVIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008, p. 765, considera que "la solución sería la de vetar con carácter general la concesión de becas a personas que ya estén en posesión del título profesional correspondiente, tanto si las tareas a realizar se relacionan con su formación, pues esa es la razón de ser de los contratos en prácticas que pueden suscribir en virtud del mencionado título; como si no lo hacen, puesto que ya no hay unos estudios en curso cuya financiación justifique tal ayuda".

131 MORENO GENÉ, J.: "El recurso fraudulento a las prácticas no laborales en empresas previstas en el Real Decreto 1543/2011 y sus efectos. A propósito de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 20 de septiembre de 2016", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (IUSTEL)*, núm. 47, 2017.



nocturno o a turnos, salvo casos excepcionales; límite al número de becarios según el tamaño de la empresa (parece que del 20% del total de la plantilla), si bien, independientemente de su tamaño y plantilla, cualquier empresa podrá incorporar a dos becarios; compensación de gastos mínimos por parte de la empresa (en función del caso, desplazamiento, alojamiento o manutención) sujeta a la cuantía de la remuneración o a la existencia de otras otras becas o ayudas que los cubran; igualdad de condiciones en el acceso a servicios de que disfrutaran las personas trabajadoras de plantilla (ej.: restauración, áreas de descanso, aparcamiento, etc.); aplicación de los límites y descansos a la jornada laboral, incluidos días festivos y vacaciones; se regula el derecho a una "adecuada" tutorización de sus prácticas, de modo que las empresas deberán designar a tutores para que se hagan cargo de la coordinación y del seguimiento del itinerario formativo del estudiante; límite de alumnos tutorizados (cada tutor solo podrá tener, como mucho, a cinco personas en formación práctica a su cargo -tres en el caso de empresas de menos de 30 personas en plantilla-); aplicación de la ley de prevención de riesgos laborales; régimen sancionador con el objetivo de disuadir los fraudes, previendo la imposición de multas que podrían alcanzar hasta 225.000 euros en los casos más graves. En materia de cotización, desde el 1 de octubre de 2023 se deberían estar aplicando las nuevas normas contenidas en la Disposición Adicional 52.<sup>a</sup> TRLGSS, si bien debido a dificultades técnicas, se ha aplazado su entrada en vigor hasta el 1 de enero de 2024<sup>132</sup>, contemplando la posibilidad de suscribir un convenio especial que posibilite a los estudiantes el cómputo de la cotización por los períodos de formación o realización de prácticas no laborales y académicas antes de la fecha de entrada en vigor de la norma (hasta un máximo de cinco años).

No es posible hacer en este momento una valoración de su contenido<sup>133</sup>, si bien debe ponerse énfasis en la necesidad de relanzar el diálogo social, dando participación en el mismo a representantes de estudiantes, universidades y demás centros educativos, y por supuesto a las empresas, pues sin su consenso difícilmente va a conseguirse que se involucren en la definición de contenidos formativos, su impartición y supervisión.

## 11. CONCLUSIONES

### PRIMERA:

La situación mantenida hasta ahora dista de resultar satisfactoria, porque la formación profesional reglada no ha resultado suficientemente atractiva para los jóvenes; la formación continua no cuenta con el necesario protagonismo; un porcentaje muy elevado de personas trabajadoras no pueden acreditar formalmente sus habilidades, competencias y conocimientos y además las fórmulas de formación en alternancia no se han desarrollado con toda la extensión e intensidad deseable por la escasa implantación de la formación dual.

### SEGUNDA:

En los últimos años se han tendido numerosos puentes entre las instituciones educativas y las empresas para favorecer la formación dual o en alternancia, de modo que el estudiante pueda desarrollar parte del ciclo formativo en un entorno real. En último término, el legislador aspira a un cambio cultural, en el que no solo se reforme el marco jurídico, sino también se modifique

---

132 Según establece la Disposición Final 10<sup>a</sup> del RDL 2/2023, en la redacción dada por el art. 212 del RDL 5/2023.

133 Un exhaustivo análisis sobre el mismo en MORENO GENÉ, J.: "Un análisis jurídico-laboral del frustrado 'Estatuto de las personas en formación práctica no laboral' en el ámbito de la empresa", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (IUSTEL)*, núm. 66, 2023.

la percepción de las personas sobre la necesidad y la utilidad de la formación permanente a lo largo de toda la vida. La modificación de las estructuras de la formación profesional, aun cuando en apariencia se encuentre alejada del núcleo duro de la legislación laboral, está llamada a complementar decisivamente la reforma laboral en alguno de sus aspectos principales, como, por ejemplo, las reformadas modalidades del contrato formativo, y se convertirá en pieza esencial para el cumplimiento de los objetivos de las políticas de empleo y, en general, para el adecuado funcionamiento del mercado de trabajo. De la correcta coordinación entre los dos Ministerios competentes (Trabajo y Educación) con el Sistema Nacional de Empleo depende, en buena medida, el éxito del nuevo Sistema de Formación Profesional, sin minusvalorar tampoco las dificultades que a buen seguro se generarán en el ámbito autonómico, decisivo en la implantación y gestión de la formación profesional reglada. Además, la efectividad del nuevo modelo exige del compromiso de actores distintos, como los docentes, los profesionales de la formación para el empleo, las administraciones, los sindicatos y organizaciones patronales, las personas trabajadoras y, muy significativamente, las empresas, y el grado de implicación de todos ellos es difícil de predecir, máxime si tampoco se conoce la intensidad de los incentivos. El cambio de modelo, tanto en el contexto de la formación profesional como en el de los contratos formativos, verá su eficacia reducida sin la imprescindible colaboración empresarial.

### TERCERA:

La oferta de formación profesional en los Grados C, D y E, según prevé la LO 3/2022, habrá de contener formación dual, que debe organizarse de manera que se garantice el desarrollo de los resultados de aprendizaje contemplados en cada formación entre el centro de formación profesional y el centro de trabajo, de forma que tanto el centro educativo como la empresa son "corresponsables, actuando sobre la base de un acuerdo entre ellos respecto del desarrollo del contenido curricular y los resultados de aprendizaje que se trabajen conjuntamente" (art. 57.1 LO 3/2022). Esta corresponsabilidad, que supone en último término la responsabilidad de los centros educativos por una actividad formalmente laboral, es una novedad significativa y cuyas consecuencias futuras resultan inciertas. En cualquier caso, y es conveniente insistir en ello, esa formación profesional dual o en alternancia prevista para los Grados D y E -y también para el C, fuera de la formación reglada- puede configurarse como "general" o como "intensiva", y solo en esta última modalidad nacerá un contrato de trabajo y con ello entrará en juego el art. 11 ET. En el caso de la modalidad general, el estudiante no se convierte en trabajador, y por tanto las prácticas se desarrollan en el exclusivo marco de la legislación educativa, aunque materialmente tengan lugar en la empresa y no en un centro educativo. En los grados C, D y E el contrato de formación en alternancia tiene que garantizar los requisitos que exige la LO de Formación Profesional (duración mínima de la formación en la empresa -superior al 35% de la duración total de la formación- y participación mínima de la empresa -en más de un 30%- en los resultados de aprendizaje). Ambos requisitos, ajenos al art. 11.2 ET tienen que leerse bajo el prisma de las prescripciones de la LO 3/2022 referidas a la organización de la formación (art. 57); al Plan de formación (art. 58) y al Equipo docente (art. 62).

### CUARTA:

Como balance general, a la espera de nuevos y más profundos análisis, puede concluirse que la reforma de la contratación laboral de 2021-2022 (moderada y de consenso) está dando sus frutos y, sin perjuicio de poder ser mejorada en algunos aspectos, merece sobrevivir a las diferencias ideológicas. En concreto, la reforma laboral de 2021 ha revisado el régimen jurídico de los contratos formativos contenido en el art. 11 ET. Cambios semánticos al margen, el contrato formativo sigue persiguiendo dos objetivos distintos (la formación en alternancia con el trabajo

remunerado y la obtención de práctica profesional adecuada al nivel de estudios), que se corresponden con los objetos propios de los dos contratos anteriores (contrato para la formación y el aprendizaje y contrato en prácticas). Lo deseable es que el refuerzo de la causa formativa de este contrato contribuya a normalizar su uso, pero la realidad es que, desde que el régimen jurídico de este contrato echó a andar, el 30 de marzo de 2022 (Disposición Final 8ª RDL 32/2021), quedó marcado por la provisionalidad y por la necesidad de una nueva reforma para adaptarse a la renovada regulación educativa. En estas condiciones, hasta que no se aclare el panorama que delimita el régimen aplicable a este contrato, no parece que el régimen legal vigente incentive a nuestras empresas a utilizarlo.

#### QUINTA:

Los contratos formativos han estado sometidos en las últimas décadas a vaivenes normativos constantes (son ya en torno a una decena las modificaciones que ha experimentado la regulación), en los que el componente formativo y la lógica de la inserción laboral han sido ganando o perdiendo terreno, respectivamente, al albur de las circunstancias del mercado de trabajo: cuanto mayor era el desempleo juvenil, más se potenciaba el ingrediente de inserción laboral, y viceversa, en las coyunturas de cierta relajación de las cifras de desempleo resurgía la vocación genuinamente formativa del contrato, con reforzamiento de los derechos de la persona trabajadora. Y ello porque estamos ante un sector de la regulación laboral que incide directamente en el comportamiento del mercado de trabajo y alcanza a proyectar sus efectos sobre el sistema productivo entero, y está en las mejores condiciones de determinar, para bien o para mal, las relaciones de producción y el curso de la economía. El eventual éxito en la práctica de esta figura contractual no se puede predecir con seguridad porque depende de múltiples actores, pero sin duda el impulso de la formación profesional dual en las empresas, utilizando convenientemente el apoyo de las personas facilitadoras de contactos entre estas y los centros de formación, y la consiguiente articulación de las prácticas curriculares como contratos de formación en alternancia incrementarán su uso, máxime si verdaderamente aumenta el número de estudiantes de formación profesional reglada.

#### SEXTA:

Aunque la reforma de 2021 se produce en un contexto de alto desempleo juvenil, el legislador ha optado por reforzar la dimensión formativa que está en el código genético de este tipo de contratos; aspectos formativos vinculados con el desarrollo de una actividad laboral retribuida que aún están por concretar en los imprescindibles, y por el momento ausentes desarrollos reglamentarios de la reforma. En efecto, la norma hace varias remisiones a posteriores desarrollos reglamentarios: art. 11.2 f); art. 11.3 j); art. 11.4 d) y art. 11.4 i). En primer lugar, en relación con el contrato en alternancia establece que reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa. Además, en relación con ambas modalidades, se prevé también que reglamentariamente se establezcan, en colaboración, en su caso, con las administraciones competentes en la formación objeto de realización mediante contratos formativos, 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. En fin, en relación con el contrato para la obtención de la práctica profesional, se establece que reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria. Es de esperar además que

los respectivos desarrollos reglamentarios, tanto de la LO 3/2022 como del art. 11.2.f) ET se produzcan de forma coordinada. En cuanto al contrato de formación en alternancia, el refuerzo de la dimensión formativa se aprecia sobre todo al establecer que la formación teórica y la práctica: “son parte sustancial de este contrato”, que “no podrá establecerse período de prueba en estos contratos” y en la prohibición de contratación para sustituir funciones o tareas de personal afectado por un ERTE.

### **SÉPTIMA:**

La reforma laboral circunscribe las dos modalidades del contrato comentado a su funcionalidad estrictamente formativa, excluyendo que puedan instrumentalizarse para cometidos o usos impropios, y particularmente para fines de inserción profesional (salvo en el caso de discapacitados, personas en situación de exclusión social o similares, respecto a quienes se relajan las restricciones generales, por ejemplo de edad máxima o duración máxima de los contratos, e incluso se incentivan con bonificaciones de cotización), y sobre todo como sustitutivos o sucedáneos de contratos temporales para evitar contratos indefinidos. Y ello es así hasta el punto de que el art. 11.4 h) ET establece que “los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario”.

### **OCTAVA:**

Aún es pronto para responder al interrogante de si la nueva regulación será capaz de impulsar definitivamente la utilización de estas modalidades de contratación de carácter formativo, hasta ahora bastante residual, potenciando así la inserción laboral de la población más joven. El impulso real de contratación laboral formativa que diseña la reforma laboral queda supeditado a un proceso de “gobernanza compartida” que exige la interlocución coordinada de muy variados agentes (autoridades laborales, educativas, de formación profesional, universidades, empresas, entidades colaboradoras), a través de los correspondientes acuerdos y convenios de cooperación, y en todo caso del desarrollo reglamentario (del que depende sin duda el éxito de la reforma) y el necesario apoyo financiero que pueda comprometerse al efecto.

### **NOVENA:**

La reforma pretende ampliar la cualificación profesional de las personas jóvenes al tiempo que favorecer su inserción laboral, con mejoras en las condiciones de trabajo y de empleo de este colectivo. No obstante, se echa en falta un mayor apoyo de los poderes públicos a las empresas para que puedan poner en marcha los planes formativos que son esenciales en este tipo de contratos. Como ha precisado el Consejo Económico y Social en su Informe 1/2023, para impulsar la participación empresarial en la formación dual, fundamentalmente de las pymes en la formación intensiva, que es la más exigente, resulta imprescindible programar medidas de apoyo específico (financiero y no financiero), prestadas por las Comunidades Autónomas a partir de una cooperación de estas administraciones con las organizaciones sectoriales y territoriales de los interlocutores sociales y con las Cámaras de Comercio, contando asimismo con el apoyo de la Administración General del Estado y de las entidades locales, para tener en cuenta las características de los territorios y la estructura productiva regional, a fin de aprovechar sus fortalezas.

## **DÉCIMA:**

Por último, no debe perderse de vista que el espíritu de la reforma parece ir orientado hacia una regulación más integral de los diversos instrumentos vinculados a la formación y la experiencia profesional, puesto que si solo se introducen reformas en la regulación del contrato formativo y no en el resto de fórmulas, que están a disposición del tejido empresarial, de poco habrá servido lo anterior. Por tanto, el alcance o desarrollo real que pueda llegar a obtener la nueva regulación de las modalidades de contrato de trabajo formativo del art. 11 ET dependerá en gran medida de lo que resulte de la anunciada regulación del futuro Estatuto del Becario, sin olvidar que será el propio rodaje práctico de la reforma el que permitirá definir la realidad institucional y material de estos nuevos contratos.



**Fundación para la Calidad e Innovación  
de la Formación y el Empleo**

Calle de Orense, 20  
28020 Madrid