

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

La nueva regulación de los contratos de formación en alternancia y para la obtención de la práctica profesional: ¿la apuesta definitiva para la inserción de la juventud en el mercado laboral?*

Gloria María MONTES ADALID**

RESUMEN: Mediante la aprobación del RD-Ley 32/2021, se ha introducido una de las reformas laborales españolas más importantes del Gobierno actual. Con dicha reforma, se ha efectuado una nueva regulación de los contratos formativos para el año 2022. En este estudio procederemos a abordar un análisis actual de la situación de la juventud en el mercado de trabajo español (sin duda, marcada por la lacra de la precariedad y los altos índices de desempleo juvenil), para luego realizar un debate crítico y una aproximación jurídico-laboral a la nueva redacción del art. 11 ET que establece un “contrato formativo” (en singular) con dos modalidades que dependen de la formación y del nivel de cualificación profesional de la persona trabajadora.

Palabras clave: Jóvenes, mercado de trabajo, desempleo, reforma laboral, contratos formativos.

SUMARIO: 1. Una breve aproximación a los jóvenes en el mercado de trabajo. 2. Los contratos formativos como vías específicas de acceso de los jóvenes al mercado de trabajo. 2.1. Desde un punto de vista jurídico. 2.2. La titulación, certificación o formación del trabajador como criterio referencial. 3. El nuevo contrato formativo y su configuración legal. 3.1. El contrato de formación en alternancia: objeto, ámbito subjetivo y requisitos formales y formativos. 3.2. El contrato formativo para la obtención de práctica profesional: objeto, ámbito subjetivo y requisitos formales y formativos. 3.3. La encrucijada de las dos

* El presente artículo proviene de la ponencia *Los nuevos contratos formativos como medio para luchar contra el desempleo juvenil*, presentada en el XII Congreso Internacional ADAPT, *Towards the Social Constructions of New Labour Markets. Interdisciplinary Reflections on the Changing World of Work*, Bèrgamo, 24-26 noviembre 2022. Este trabajo se enmarca dentro de las actividades del grupo PAIDI SEJ-347 de Políticas de Empleo, Igualdad e Inclusión Social. Asimismo, ha sido realizado en el marco de las actividades de una estancia de investigación de carácter predoctoral en el Dpto. de Jurisprudencia de la Universidad de Nápoles Parthenope (Italia).

** Contratada FPU en el área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Málaga (España).

modalidades de contrato formativo. 3.4. Una aproximación en cifras al uso de los contratos formativos. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

The New Regulation of Alternating Training Contracts and for Obtaining Professional Practice: the Definitive Bet for the Insertion of Youth in the Labour Market?

ABSTRACT: Through the approval of Royal Decree-Law No. 32/2021, one of the most important Spanish labour reforms of the current Government has been introduced. With this reform, a new regulation of training contracts has been made for the year 2022. In this study we will proceed to address a current analysis of the situation of youth in the Spanish labour market (undoubtedly, marked by the scourge of precariousness and high rates of youth unemployment), to then carry out a critical debate and an approximation legal-labour to the new wording of Art. 11 of the Workers' Statute that establishes a 'training contract' (in the singular) with two modalities that depend on the training and level of professional qualification of the worker.

Key Words: Young people, labour market, unemployment, labour reform, training contracts.

1. Una breve aproximación a los jóvenes en el mercado de trabajo

Desde el estallido de la crisis financiera en España, se han acusado las deficiencias de carácter estructural del mercado de trabajo en general¹. Sin embargo, las consecuencias fueron más acusadas en algunos sectores concretos: los jóvenes (en este grupo, la tasa de desempleo es asiduamente mucho mayor que la tasa de desempleo general)².

Como consecuencia, este grupo accedió a los puestos de trabajo que exigían baja cualificación, elevada temporalidad y poca productividad, originando un aumento de la precariedad laboral³.

Conviene anotar, en adición a lo anterior, que, aunque todo desempleo supone un grave problema económico y social para un país, el aumento del paro juvenil en España fue la gota que colmó el vaso. De hecho, la importancia del empleo es una cuestión de la colectividad, no únicamente del individuo, como pilar básico del Estado de Bienestar⁴.

Asimismo, existe un gran abanico de cuestiones sociales controvertidas que son consecuencia del desempleo, como el riesgo de sufrir exclusión social⁵. Por ende, si nuestro mercado laboral no se encuentra capacitado para insertar a los trabajadores jóvenes en el mundo del empleo, esto supone un gran riesgo para el país.

Se suma a esto, a su vez, los efectos provocados por la pandemia del Covid-19, crisis sanitaria, económica y laboral, con un impacto pronunciado sobre las cifras de desempleo juvenil. De conformidad a los datos brindados por Encuesta de Población Activa del INE, en España, en mayo de 2021, la cifra de parados juveniles se situaba en los quinientos mil y para el cómputo

¹ Vid. D. FERNÁNDEZ NAVARRETE, *La crisis económica española: una gran operación especulativa con graves consecuencias*, en *Estudios Internacionales*, 2016, n. 183.

² Vid. A. GUAMÁN HERNÁNDEZ, *Desempleo juvenil y contratos formativos: la evolución de la precariedad de los jóvenes*, en A. GUAMÁN HERNÁNDEZ (dir.), *Temporalidad y precariedad del trabajo asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?*, Bomarzo, 2013.

³ Cfr. R. CASTRO MEDINA, *El empleo juvenil a través de los contratos formativos para la obtención de práctica profesional*, en E. GARRIDO PÉREZ (coord.), *Análisis actual de la contratación laboral. XXXIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Junta de Andalucía, 2022; F. ROCHA, *La crisis económica y sus efectos sobre el empleo en España*, en *Gaceta Sindical*, 2012, n. 19.

⁴ Vid. M. ARRAZOLA, S. GALÁN, J. DE HEVIA, *Desempleo juvenil en España: situación, consecuencias e impacto sobre la vida laboral de los adultos*, en *Papeles de Economía Española*, 2018, n. 156.

⁵ Vid. J.M. GARCÍA MORENO, R. MARTÍNEZ MARTÍN, *El aumento de la reserva de mercado. Riesgos de exclusión social como consecuencia del desempleo juvenil*, en S. GIMÉNEZ RODRÍGUEZ, G. TARDIVO (coords.), *Proyectos sociales, creativos y sostenibles*, Asociación Castellano-Manchega de Sociología, 2013.

de todo 2021 se situó en 452.500 personas y una tasa del 30,7%⁶.

Por ello, los debates en torno al empleo juvenil han adquirido en España una importancia creciente en los últimos años. Al respecto de esta importancia, a nivel comunitario podemos mencionar el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales de la Comisión. Este, por su parte, realiza una propuesta de objetivos que la UE ha de alcanzar antes de 2030, destacando el logro de un aumento significativo de la participación en el mercado laboral. A este tenor, podemos destacar la Recomendación del Consejo de la Unión Europea, de 30 de octubre de 2020, relativa a un puente hacia el empleo: refuerzo de la *Garantía Juvenil*, que sustituye a la Recomendación del Consejo, de 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de la *Garantía Juvenil*, en la que se hace una recomendación a los Estados miembros: «garanticen que todos los jóvenes menores de 30 años reciban una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o prácticas en los cuatro meses siguientes a quedar desempleados o finalizar la educación formal, de acuerdo con el principio 4 del Pilar Europeo de Derechos Sociales»⁷.

Los jóvenes que terminan sus estudios y preparan su entrada en el mercado laboral se enfrentan a una carencia de formación práctica y experiencia en los entornos de trabajo, que motivan este desempleo del que veníamos hablando. Ante esta situación, las sucesivas respuestas normativas, desde 1977, han seguido el camino de la contratación temporal⁸. Por este motivo, el trabajo de los jóvenes está rodeado por el cerco de la temporalidad, especialmente elevada en este colectivo⁹.

En cualquier caso, las dificultades entre la transición formación/trabajo ha originado que se ponga el foco en el diseño de las políticas orientadas a la integración de los jóvenes españoles en el mercado de trabajo, existiendo una infinidad de estudios que analizan la situación actual. De igual modo, supone un gran escollo para la continuidad en el mercado laboral la falta o escasa experiencia intrínseca en los jóvenes.

A este tenor, existen vías específicas de acceso de los jóvenes al mercado laboral y diversas figuras contractuales o relaciones jurídicas que se ajustan a lo que el nuevo profesional requiere y le facilitan y aceleran su inmersión en el mundo laboral, entre las que encontramos los contratos formativos.

⁶ Vid. P. RÍOS, [El contrato de formación en alternancia, herramienta eficaz para combatir el desempleo juvenil](#), en [www.europapress.es](#), 17 marzo 2022.

⁷ M.Á. GÓMEZ SALADO, [Una panorámica de la contratación laboral tras la última reforma contenida en el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre](#), [Lan Harremanak](#), 2023, n. 48, p. 42.

⁸ Vid. A. GUAMÁN HERNÁNDEZ, *op. cit.*

⁹ Vid. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, [Jóvenes y mercado de trabajo. Junio 2022](#), Informe Jóvenes, 2022, n. 33, p. 15.

En este sentido, podemos ver a los contratos formativos como una estrategia para luchar contra el desempleo juvenil. Vamos a verlo.

2. Los contratos formativos como vías específicas de acceso de los jóvenes al mercado de trabajo

2.1. Desde un punto de vista jurídico

De manera ya clásica, las dudas sobre la finalidad última de los contratos formativos – ahora contrato formativo en singular –, así como la eficacia respecto a su diseño y configuración ha motivado que, de manera recurrente, en cualquier reforma laboral desde la regulación del Estatuto de los Trabajadores, se ha retocado, en mayor o menor medida¹⁰. E incluso fuera del contexto de reformas concreto, también había sido objeto de atención por la vía, por ejemplo, de incorporar la formación en alternancia con los estudios universitarios¹¹. La explicación o justificación para ello es bastante evidente: no funcionaban como se había pretendido. Y ello motiva cambios sucesivos en busca de reactivar la utilización de estos contratos para la funcionalidad que pretendían. La cuestión es ¿a qué funcionalidad nos referimos?

El elemento primordial de esta funcionalidad gira en torno a la cualificación de los trabajadores. Finalidad que se conforma como causa de temporalidad para esta figura contractual, de ahí que si se incumplen las obligaciones formativas el contrato deviene en indefinido.

Así, reconocemos una singularidad material sustancial, presentándose esta figura de un modo absolutamente diferenciado del resto, apartada del régimen común. De la mayor o menor separación dependerá su identificación como relación laboral especial o como modalidad contractual, sin que, a estos efectos, la opción legislativa sea determinante. Las reflexiones sobre su naturaleza jurídica tienen, en consecuencia, una razón de peso, ya que el contrato formativo es un contrato con especiales connotaciones que escapan, al menos en parte, al modelo de contrato ordinario o común. En este caso, la especial naturaleza se deriva de la

¹⁰ Vid. G.M. MONTES ADALID, [La relación del becario frente a la nueva regulación del contrato formativo. Zonas de concurrencia y elementos de distinción](#), en [Lex Social](#), 2022, n. 2, p. 11.

¹¹ De manera más específica, a través de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 (LPGE) introdujo en la DF 36ª una modificación en el art. 11 ET para dar cabida al contrato para la formación dual universitaria. Vid. F.J. BARBA RAMOS, [La reforma laboral y su conexión universitaria: los contratos formativos y las prácticas](#), en [cronicasociolaboral.es](#), 10 enero 2022.

existencia de una causa compleja, en la que al contrato arquetipo caracterizado por el intercambio de servicios y salario del contrato de trabajo habitual, añadimos el elemento formativo que condiciona completamente el régimen jurídico.

La formación se erige como elemento dominante que determina la causa del contrato y los deberes que han de tener los sujetos. Así, la ajenidad como elemento definitorio de trabajo asalariado (la actividad profesional del trabajador en el marco de un contrato produce un resultado o una utilidad patrimonial en beneficio del empresario) viene modificada en el caso de los contratos formativos, traducida en un beneficio para el trabajador, al obtener una formación que le aporta una cualificación para el empleo. Así, esta es la razón de temporalidad y la consideración del carácter indefinido del contrato si se difumina el contenido formativo.

La cuestión es que la primacía del carácter formativo no ha sido patente a lo largo de los años, poniendo sobre la mesa la duda sobre el orden de finalidades, al coincidir con otros objetivos. Aunque siempre se ha abogado su función como instrumento de cualificación, paralelamente otros fines se han cruzado por el camino (la inserción laboral de los jóvenes o el mero fomento del empleo) y que han cobrado especial protagonismo (incluso totalmente determinante)¹², dependiendo de las prioridades que ha pretendido el legislador reformista¹³ en cada momento. Sin embargo, su utilización que el legislador le ha brindado, como política de Fomento de empleo o como vía de inserción, no varía la caracterización última de esta relación jurídica, que es la formación.

Por ello, es justamente este perfil formativo el que condiciona todos los cambios o su configuración más reciente en la última reforma normativa a través del RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

¹² Y, de hecho, la exposición de motivos del RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo plantea que «se pretende 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». Destacando, por tanto, el carácter del contrato, como contrato de inserción.

¹³ *Vid.* F. VILA TIERNO, *El Contrato para la Formación en el Trabajo*, Aranzadi, 2008, p. 55 ss.

2.2. La titulación, certificación o formación del trabajador como criterio referencial

El contrato formativo viene delimitado por la formación previa como elemento de referencia. Así, si no se posee una titulación habilitante para concertar un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, se podrá celebrar un contrato de formación en alternancia, pero no viceversa (siendo fundamental que exista una vinculación directa entre formación o titulación con las funciones a desempeñar objeto del contrato). La pretensión del legislador es, en este punto, reordenar la estructuración del contrato formativo en derredor de la formación, como elemento axial¹⁴. De especial relevancia, a este tenor, es que los contratos formativos pasan a ser uno solo, pero bifurcándose su ordenación en dos submodalidades: el contrato de formación en alternancia y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional. Esta decisión de unificación por parte del legislador actúa como catalizadora de la reconfiguración de esta modalidad contractual, con el objetivo de poner de relieve (una vez más) la formación.

En adición, el lenguaje utilizado por el legislador es concienzudo y meticuloso en lo que se refiere a elementos formales, como identificación clara de objetivos, finalidad, naturaleza... En esta línea, en la parte dogmática del articulado que regula esta modalidad contractual, se explicita como un contrato de inserción juvenil basado en la cualificación del trabajador. Vemos, así, que la formación se erige como un medio para alcanzar un fin. Y, la forma de conseguir dicho fin atiende a un doble diseño atendiendo a si el trabajador tiene, o no, formación previa.

Por un lado, en el supuesto de tenerla, se procura una cualificación práctica

¹⁴ Exposición de motivos, RD-Ley 32/2021: «Modificaciones relativas a la modernización y simplificación de las modalidades de contratación que permitan superar la segmentación injustificada del mercado de trabajo, así como las tasas de temporalidad, en especial las asociadas con personas jóvenes, respondiendo de manera plena y efectiva a las exigencias de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, mejorando la calidad del trabajo de duración determinada, garantizando la aplicación del principio de no discriminación, y estableciendo un marco para impedir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada». Incluyen, a su vez, «Una modificación del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, que supone en sí un cambio de modelo, estableciéndose un contrato formativo con dos modalidades. En primer lugar, el contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. En segundo lugar, el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios».

adaptada a la formación recibida previamente. Por otro lado, en ausencia de formación, el objeto del contrato será que la misma se obtenga facilitando el empleo y el proceso formativo. De esta manera, se posibilita el acceso del joven al mercado de trabajo, pero sin precarizar sus condiciones de trabajo, sino incrementando su empleabilidad.

Entonces, de conformidad al RD-Ley 32/2021, pasamos del contrato en prácticas, el contrato para la formación y el aprendizaje y el contrato para la formación dual universitaria a una nueva reordenación: el contrato de formación en alternancia y el contrato formativo para la obtención de práctica profesional. Estas nuevas modalidades, aun no siendo una equivalencia absoluta con los anteriores, sigue manteniendo los nexos comunes: finalidad formativa y de inserción.

3. El nuevo contrato formativo y su configuración legal

3.1. El contrato de formación en alternancia: objeto, ámbito subjetivo y requisitos formales y formativos

El nuevo contrato para la formación en alternancia tiene por objeto – art. 11.2 ET –, como su predecesor, posibilitar que, paralelamente a la prestación de servicios de naturaleza laboral, se desarrolle un proceso formativo vinculado a la formación profesional, los ciclos universitarios o el catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo¹⁵. Con la nueva normativa, la variación de mayor envergadura es que se permite compatibilizar el contrato con los estudios universitarios¹⁶. De esta manera, se recoge la previsión de la DF 36^a LPGE para el 2021, que había modificado el ET contemplando este contrato para la formación dual en alternancia.

Esta novedad se construye sobre una estructura mucho más lógica y ordenada que la anterior, facilitando el alcance de la formación universitaria y mejorando las competencias y empleabilidad de los jóvenes. Con la anterior regulación existía una traba para utilizar este contrato como instrumento de inserción de universitarios, al estar excluidos. Así, en el momento actual, la utilización de una u otra submodalidad dependerá de si

¹⁵ Cfr. F. VILA TIERNO, *El contrato para la formación*, en J.L. MONEREO PÉREZ (dir.), *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*, Comares, 2010, p. 329 ss.; F. VILA TIERNO, *Contratos formativos*, en J.L. MONEREO PÉREZ, J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, L.Á. TRIGUERO MARTÍNEZ (coords.), *La reforma laboral 2010-2011 y su instrumentación normativa*, Comares, 2010, p. 101 ss.

¹⁶ Vid. G.M. MONTES ADALID, *op. cit.*, p. 13.

previamente se ha obtenido una titulación o certificación (vinculada siempre al objeto del contrato), pero en ambos casos, la formación o el proceso formativo en curso, le da acceso al contrato formativo y a la posibilidad de inserción en el mercado de trabajo, lo que responde con más sentido a naturaleza del contrato¹⁷.

Conforme a este objeto, queda vetado el establecimiento de un periodo de prueba, carente de sentido, al ser el fin mismo del contrato la formación y ser evidente que la prestación de servicios no se va a desarrollar de manera perfeccionada desde el inicio del contrato y no se le ha de reprochar esto al trabajador en un supuesto periodo de prueba.

Tampoco es posible concertar un contrato de este tipo con un trabajador que ya posea conocimientos o experiencia previa que le posibilite realizar la prestación laboral sin necesidad de pasar por un proceso de cualificación a través de esta vía. Por ello, se explicitan tres elementos como excluyentes:

- actividad o puesto desarrollado con anterioridad;
- misma empresa;
- tiempo superior a seis meses.

Desde un punto de vista crítico, podemos coincidir en el punto de haber realizado idénticas tareas por ser la misma actividad o puesto, ya que el trabajador poseería ya destrezas, conocimientos y habilidades suficientes para desempeñarlas. Sin embargo, ¿tiene sentido que, en un contrato cuyo fin es la formación y la inserción laboral, se establezca como requisito temporal un umbral de seis meses? ¿Por qué no tres meses (duración mínima del contrato), o dos años (duración máxima del contrato)? De esta manera, no se configura como una posibilidad de inserción laboral estable, ya que, superando los seis meses previos de desarrollo de las mismas tareas, no se admite la consecución de un proceso de formación más extenso y completo.

Tampoco se entiende el impedimento de la “misma empresa”, lo que puede parecer absurdo si el fin de la norma era mejorar la eficacia de los contratos formativos, porque el trabajador tiene (o no) experiencia práctica sea cual sea el lugar donde haya prestado sus servicios. Debería, en todo caso y para evitar la precarización, extenderse a todas las empresas.

Además, tenemos que recordar que la finalidad del contrato responde a una doble vertiente: teoría y práctica. ¿Y si el trabajador excluido en base a estas tres condiciones no ha recibido la formación teórica necesaria? Estamos

¹⁷ Recuérdese, en este sentido, que las ordenaciones anteriores han ido estableciendo, lo que podríamos identificar como “parches” al respecto. Y, de esta forma, se identificaban regulaciones en las que teniendo formación profesional previa se permitía un contrato para la formación sin proceso formativo, con posterioridad se pasa esta opción al contrato en prácticas... *Vid.* F. VILA TIerno, *El contrato para la formación*, cit., p. 231 ss.

excluyendo su posible capacitación teórica y afectando negativamente a su empleabilidad... ¿No es esto contrato al fin último del contrato?

Lo que sí tiene sentido con respecto al ámbito subjetivo, en todo caso, es la condición de carecer de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional. Esto es totalmente coherente, tanto con la naturaleza del contrato, como con su configuración actual mediante la existencia de dos submodalidades diferentes que giran en torno a la existencia de un proceso formativo abierto (contrato de formación en alternancia) o cerrado (contrato formativo para la obtención de la práctica profesional).

Previsión que se completa con la inclusión de la posibilidad de realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria por trabajadores que ya tengan una formación acreditada. Lo que se condiciona al requisito de que «no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo». O lo que es lo mismo, que se trate de otra actividad distinta. En este sentido, lo que se admite, es que, o bien el trabajador no ha obtenido una inserción estable en el mercado de trabajo, o que no es posible, abriéndose la puerta a otra oportunidad laboral.

Lo que no se entiende, en cualquier caso, es la referencia que, en esta excepción se hace a «que posean otra titulación». Expresión que, cuanto menos, es desafortunada. Y es que, para suscribir un contrato de formación en alternancia no es preciso tener ninguna formación por lo que no cabe hablar de “otra”. Y, tampoco limitarlo a “titulación”, por cuanto que la habilitación puede obtenerse, para el contrato del art. 11.3 ET (para la obtención de la práctica profesional) – excluyente, por tanto, del contrato de formación en alternancia –, por ejemplo, mediante la obtención de un «certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional». Debemos entender, en consecuencia, que la referencia a titulación no tiene que entenderse en sentido estricto, sino en sentido amplio, incluyendo dichos certificados de profesionalidad.

Junto a esta exclusión, también cobran sentido las limitaciones para evitar la concatenación o sucesión de contratos de formación en alternancia. Así, como regla general, la previsión es que solamente podrá celebrarse un contrato por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas. Regla que, no obstante, viene exceptuada por la posibilidad de poder formalizar diferentes contratos con distintas empresas, en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades si

los contratos respondan a distintas actividades y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite de los 2 años (duración máxima del contrato).

En síntesis, podemos aludir a los siguientes aspectos para delimitar el ámbito subjetivo del contrato: eliminación de los topes de edad que estaban presentes para el contrato para la formación y el aprendizaje (recordemos que existía una regla general y sus excepciones para colectivos que, o bien presentaban dificultades para acceder al mercado de trabajo, o bien se insertaban en programas específicos de empleo y formación)¹⁸. No confundamos el límite de edad cuando el contrato se celebre vinculado a 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, cuyo límite es 30 años, pero no es el límite absoluto para concertar el contrato¹⁹. No existe una limitación por edad, ya que hasta este límite en el caso específico está exceptuado, en tanto no se aplica el tope de 30 años para las personas que participen en programas públicos de empleo y formación previstos en el marco de la Ley de Empleo²⁰.

Seguidamente, vamos a analizar los aspectos laborales, resumiremos varias cuestiones: ámbito temporal, parte de la jornada dedicada al trabajo efectivo, retribución y cotización.

Partiendo del ámbito temporal, la duración será la prevista en el plan o programa formativo vinculado al contrato de formación en alternancia; y se podrá celebrar por un período mínimo de 3 meses y por un máximo de 2 años, sin que exista posibilidad de modificación por convenio colectivo. Además, existe la posibilidad de concertar una prórroga, si el contrato se ha celebrado por una duración inferior a la máxima legal, sin que se haya podido obtener la formación habilitante para suscribir un contrato para la obtención de la práctica profesional. La prórroga se hará por acuerdo de las

¹⁸ «Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente» (redacción anterior del art. 11.2 ET).

¹⁹ Error grueso que exime y justifica la exclusión de la cita.

²⁰ DA 9ª del RDL 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, de nueva redacción.

partes, hasta que se consiga dicha formación, sin superar la duración máxima de dos años.

En relación a la parte de la jornada dedicada al trabajo efectivo, se establece que el tiempo efectivo de trabajo no podrá ser superior al 65%, el primer año, o al 85%, el segundo de la jornada máxima según convenio colectivo, o, en su defecto, a la jornada máxima legal, en base al art. 11.2 ET, con la prohibición de realizar horas complementarias o extraordinarias, ni trabajo nocturno o a turnos (excepto que esté vinculado a la propia naturaleza de la actividad). No obstante, el contrato podrá celebrarse a tiempo parcial.

En lo que respecta a la retribución, se estará a lo regulado por el convenio colectivo de aplicación, o, en su defecto, no podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En adición, la retribución no podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En relación a la retribución, cabe mencionar el régimen de cotización. La DA 43ª LGSS señala que:

- la empresa deberá cotizar por la totalidad de las contingencias de la Seguridad Social;
- en el caso de que, mensualmente, la base de cotización por contingencias comunes no supere la mínima de su Régimen, el empleador habrá de ingresar las cuotas únicas. A estos efectos, la normativa presupuestaria anual – LPGE – fijará anualmente las cuotas a cargo de la empresa, así como del trabajador. Para la determinación de prestaciones, la base de cotización será la base mínima en el Régimen General de la Seguridad Social;
- si, por el contrario, la base de cotización supera la mínima, la cuota a ingresar será la suma de las cuotas únicas reseñadas y las cuotas resultantes de aplicar los tipos de cotización que correspondan al importe que exceda la base de cotización mínima. Para prestaciones, se aplicará esta base de cotización;
- esta regulación es aplicable a los contratos formativos en alternancia suscritos a tiempo parcial;
- a los contratos formativos en alternancia les resultarán de aplicación los beneficios en la cotización a la Seguridad Social que están establecidos para los contratos para la formación y el aprendizaje (y que se mantengan hasta la entrada en vigor del nuevo art. 11 ET)²¹.

Siguiendo con los aspectos formativos, en síntesis, las tareas efectuadas por

²¹ *Vid.* G.M. MONTES ADALID, *op. cit.*, p. 15.

el trabajador han de estar ligadas a las actividades formativas bases del contrato (justificándose, así, el establecimiento de un marco de coordinación sustentado sobre los correspondientes acuerdos y/o convenios de cooperación entre las entidades formadoras, autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades, y empresas y entidades colaboradoras, para la elaboración de los planes formativos).

Además, como sabemos, la acción formativa tiene una vertiente teórica y una vertiente práctica, recibiendo la primera en el centro de formación – o la empresa, en su caso – y la segunda en la empresa, siendo necesaria una adecuada y cercana vinculación y coordinación (con la existencia de un doble tutor), entre las entidades formadoras y las empresas.

3.2. El contrato formativo para la obtención de práctica profesional: objeto, ámbito subjetivo y requisitos formales y formativos

La otra submodalidad de contrato formativo, más sencilla que la anterior, viene bajo la denominación contrato formativo para la obtención de práctica profesional (art. 11.3 ET). Vamos a verlo.

Con respecto al ámbito subjetivo, este viene determinado por un colectivo sin margen de edad – al igual que su antecedente en el contrato en prácticas –, con el requisito de posesión de una formación habilitante finalizada no más allá del período que, a tal efecto, marca el legislador²².

Respecto a la titulación, certificación o formación, se requiere disponer de un título universitario o grado medio o superior de formación profesional, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, así como la novedosa inclusión de títulos de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo²³.

Al tener el contrato como fin la práctica profesional adecuada a aquellos estudios, tiene que haber una conexión temporal entre la finalización de aquellos y la celebración del contrato. Por este motivo, la exigencia de celebración dentro de los 3 años siguientes a la finalización o superación de las enseñanzas, salvo que se trate del colectivo de personas con discapacidad, en cuyo caso, el número de años sería 5.

Dentro de este ámbito subjetivo también existen limitaciones lógicas del alcance, para preservar el aludido carácter formativo. Si se acredita que la

²² Cuestiones que han sufrido escasa modificación. *Vid.* al respecto F. DE VICENTE PACHÉS, *El contrato de trabajo en prácticas*, en J.L. MONEREO PÉREZ (dir.), *op. cit.*, p. 316 ss.

²³ *Vid.* G.M. MONTES ADALID, *Una mirada a la reforma laboral. Luces y sombras del Real Decreto-Ley 32/2022*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2022, n. 4, p. 388.

formación práctica (elemento principal de este contrato) ya se ha producido, no cabe su celebración. A este tenor, no se puede concertar este tipo de contrato con quien:

- haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa;
- que sea la misma actividad dentro de la empresa;
- que se haya desarrollado por un tiempo superior a 3 meses (en este sentido, no computan los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación)²⁴.

No obstante, tampoco podrá ser contratado el trabajador en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos por la misma titulación o certificado profesional. Ni podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado, si bien, los títulos de grado, máster y doctorado universitarios no se consideran la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez estuviera ya en posesión del título superior.

En cuanto a la duración del contrato, será entre los 6 meses, como mínimo, y un año, como máximo²⁵. Los convenios, dentro de los mencionados límites, podrán concretar el ámbito temporal.

En este contrato sí está la opción de establecer un periodo de prueba de hasta de un mes, salvo que se disponga otra duración distinta en convenio colectivo. Pero si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad.

En cuanto a la división entre jornada en formación y jornada efectivamente trabajada, no hay una distribución establecida. Lo único al respecto que se dispone es la prohibición de la realización de horas extraordinarias (salvo en supuestos de prevención o reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, conforme al art. 35.3 ET).

En lo que respecta a la retribución, se estará a lo regulado por el convenio colectivo de aplicación, o, en su defecto, la retribución será la de del grupo

²⁴ A estos efectos, y dada la problemática que puede suponer el campo de fricción o coincidencias entre los contratos formativos y las prácticas no laborales en empresas, el RD-Ley 32/2021 deroga la regulación de las mismas prevista en el RD 1543/2011. Al tiempo, dispone la DA 2ª del RD-Ley 32/2021, el Gobierno, en el plazo de seis meses desde su entrada en vigor, convocará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, para el futuro Estatuto del Becario, dirigido a ordenar la formación práctica tutelada en empresas u organismos equiparados, y la realizada a en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares incluidas en el contexto de estudios académicos.

²⁵ *Vid.* E. FERNÁNDEZ NAVARRO, *Puntos esenciales de la nueva reforma laboral. Principales puntos de interés*, en *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social*, 2022, n. 4, p. 377.

profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En adición, la retribución no podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Como en la anterior submodalidad de contrato formativo, las tareas efectuadas por el trabajador tienen que tener vinculación con las actividades formativas base del contrato, con una garantía real de un proceso de cualificación en el que la empresa será responsable de establecer un plan formativo individual en el que se recoja el contenido de la práctica profesional y la designación de tutor/a que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y del cumplimiento del objeto del contrato.

Al término del contrato se tendrá derecho a la obtención de una certificación del contenido de la práctica realizada y adquirida.

3.3. La encrucijada de las dos modalidades de contrato formativo

La formación, de nuevo, actúa como eje y nexo común que sirve para identificar como único un contrato en el que se refuerza este aspecto formativo. Por tanto, existen una serie de rasgos en común:

- obligación de contrato por escrito, que debe incluir como contenido un plan formativo individual en el que se reflejaran la formación o prácticas y las actividades de tutoría, los acuerdos y convenios a los que se refiere el art. 11.2.e ET;
- obligación de deber de información a la representación legal de los trabajadores²⁶;
- en relación a la formalización del contrato, reglamentariamente se establecerán, los requisitos que deben cumplirse para su celebración, tales como el número en función tamaño de centro de trabajo²⁷, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla;
- de conformidad a las limitaciones de duración, las empresas, cuando

²⁶ Art. 11.5 ET: «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. Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones».

²⁷ Recuperándose una antigua regulación reglamentaria prevista, en su momento, para el contrato de aprendizaje.

pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá un valor liberatorio de responsabilidad por rebasar aquella duración máxima legal;

- cuando se trate de empresas de inserción que pretendan realizar un contrato formativo con personas con discapacidad o en exclusión social, no estarán sujetos a las únicas limitaciones establecidas por edad, ni a los topes de duración. En cualquier caso, el desarrollo reglamentario fijara cuales son aquellos topes;
- en los supuestos de empresas que están aplicando los instrumentos de flexibilidad interna del art. 47 o 47-*bis* (ERTE y mecanismo RED), cuando formalicen contratos formativos, éstos no servirán para asumir funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada que se deriven de aquellos. Esto es, que no se podrán utilizar para sustituir a trabajadores afectados por ERTE o mecanismo RED;
- se remite a la negociación colectiva para el establecimiento de criterios para una presencia equilibrada por géneros a la hora de suscribir contratos formativos, así como vías para su transición a la estabilidad en el empleo mediante compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido;
- interrumpirán el cómputo de la duración del contrato la IT, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato. De otra parte, no se podrá establecer un nuevo período de prueba si continua en la empresa sin solución de continuidad;
- en cuanto a la acción protectora de la Seguridad Social, esta alcanzará todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y FOGASA. Si el contrato se celebra con personas con discapacidad, las empresas tendrán derecho a una bonificación de cuotas con cargo a los presupuestos del SEPE durante la vigencia del contrato²⁸;
- conforme al art. 11.4.*b* ET dispone 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

²⁸ DA 20^a ET: dicha bonificación será del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes, previstas para estos contratos.

contratos indefinidos de carácter ordinario».

Esto supone que, del mismo modo que los contratos de duración determinada, ante una situación de incumplimiento, se reconducen hacia su fijeza por falta de causa de temporalidad, formativa en este caso. Pero, sin embargo, se aparta de la regulación que el art. 15.4 ET ha fijado para los contratos temporales.

En primer lugar, porque en aquella regulación se redacta una cláusula más extensa y dura. Concretamente, porque se refiere a que cualquier incumplimiento del contenido del art. 15, incluyendo las obligaciones de forma, conducen a aquella solución. De este modo, si se formalizó un contrato temporal de manera errónea, aun por la simple referencia inexacta al tipo de contrato, por más que se demuestre que existe causa de temporalidad, el contrato ya pierde tal carácter temporal. No cabe prueba en contrario. Es, además, una aplicación automática: cualquier incumplimiento del precepto, determina de manera directa el efecto señalado por el legislador. Sin embargo, en el contrato formativo, no existe dicha automaticidad, sino que, como primera medida, deberá acreditarse el fraude de ley, que no se presume, sino que hay que probarlo.

La antigua redacción del art. 15.3 ET en el que se regulaba el efecto de los contratos temporales celebrados en fraude de ley, que se entendían contratos indefinidos ordinarios. Esta previsión legal ha sido sustituida por la más extensa del nuevo art. 15.4, ya desarrollada. Desaparece la referencia al fraude de ley para los contratos de duración determinada, pero sí aplican para el contrato formativo. Además, mientras que para los primeros se establece “fijeza”, para éstos será su conversión en indefinidos ordinarios. ¿Es una distinción únicamente terminológica o es sustancial?

Debido a su especial y característica naturaleza formativa, se introduce el efecto de la conversión en indefinido cuando hay un incumplimiento de las obligaciones formativas. Pero ello nos lleva a que surjan numerosas dudas y preguntas a este respecto:

- ¿se incluyen las obligaciones meramente formales? Podemos entender que no, ya que se podría haber dado la misma redacción que el art. 15.4 ET – incumplimiento de cualquier contenido del precepto – y porque al situarlo junto al fraude de ley – habría que ver si al incumplir las obligaciones formativas se produce también fraude de ley –, se entiende que sólo se refiere a aquellos supuestos en los que se produce una alteración y tergiversación de la naturaleza del contrato. La dificultad aparece cuando no se reflejan aspectos esenciales que aparecen como obligaciones formales para garantizar el desarrollo y calidad del proceso

- formativo²⁹ y que serían las que podrían reconducir al fraude de ley³⁰;
- ¿se puede recuperar la jurisprudencia que distinguía entre incumplimiento total y parcial? A estos efectos, la STS 31 mayo 2007³¹ (y antes la STS 19 febrero 1996)³² concluye: «la *ratio legis* del precepto es la formación y enseñanzas que ha de recibir el trabajador; [...] tal formación no puede quedar reducida a la adquisición de conocimientos prácticos conseguida mediante la mera realización efectiva del trabajo [como en la LCT], sino que es necesario que el empleador reciba enseñanzas de carácter teórico; [...] esta obligación formativa está a cargo del empresario y se integra en el área esencial de la naturaleza de este contrato, de forma que si el empresario no cumple tal exigencia, el nexo contractual se desnaturaliza y pierde su condición de contrato para la formación; [...] en tal caso coma tal contrato no puede considerarse temporal y ha de ser calificado como concertado por tiempo indefinido». De este modo, y como establecía en su momento el art. 11.2.ª ET, habría de concretarse si se estaba ante un incumplimiento total, porque si dicho incumplimiento sólo era parcial no se producía el efecto de conversión en indefinido³³.

Sin embargo, no se alude en la nueva redacción al carácter total o parcial, pero es cierto que sin que ello apareciera, la jurisprudencia distinguió entre ambas dependiendo del alcance del incumplimiento (misma STS 31 mayo 2007). En este sentido, la obligación que alcanzaba al empresario de garantizar un proceso formativo que garantice la obtención de una acreditación o de una formación práctica. Por tanto, una obligación formal sería solo parcial, pero si desemboca en un fraude de ley por imposibilitar aspectos esenciales del contrato, sería total. En este último caso, los efectos derivados serían dobles: de un lado, la conversión en indefinido y, de otro, la reclamación de las cantidades dejadas de percibir³⁴, si bien, no

²⁹ Vid. *v.gr.* STSJ Galicia 15 diciembre 2005 o STSJ Castilla y León, Valladolid, 991/2008, de 29 de octubre.

³⁰ Vid. F. VILA TIERNO, *El contrato para la formación*, cit., p. 357.

³¹ Rec. 401/2006.

³² Rec. 2906/1995, citada en R. QUESADA SEGURA, *Derechos de formación profesional y contratos formativos*, en *Temas Laborales*, 2012, n. 115, p. 183.

³³ Cfr. S. RUANO ALBERTOS, *Efectos del incumplimiento de la formación teórica en el contrato para la formación*, en *Aranzadi Social*, 2004, n. 5; F. VILA TIERNO, *Efectos del incumplimiento de las obligaciones formativas en el contrato para la formación*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 1997, n. 2, y F. VILA TIERNO, *De nuevo a vueltas con el proceso de cualificación en el contrato para la formación. La ausencia de causalidad en supuestos de enseñanza a distancia*, en *Aranzadi Social*, 2009, n. 5.

³⁴ Vid. A.V. SEMPERE NAVARRO, M. CARDENAL CARRO, *Los contratos temporales ordinarios en el ordenamiento laboral*, La Ley, 1996, p. 219.

acumulables en el mismo proceso por la previsión que, a estos efectos, realiza el párrafo segundo del art. 26.3 LRJS³⁵. También tenemos que tener en cuenta que no es lo mismo el doble componente formativo del contrato de formación en alternancia que la de carácter práctico incluida en el contrato para la obtención para la práctica profesional, siendo en este último caso donde hay más imprecisión a la hora de distinguir cumplimiento total o parcial.

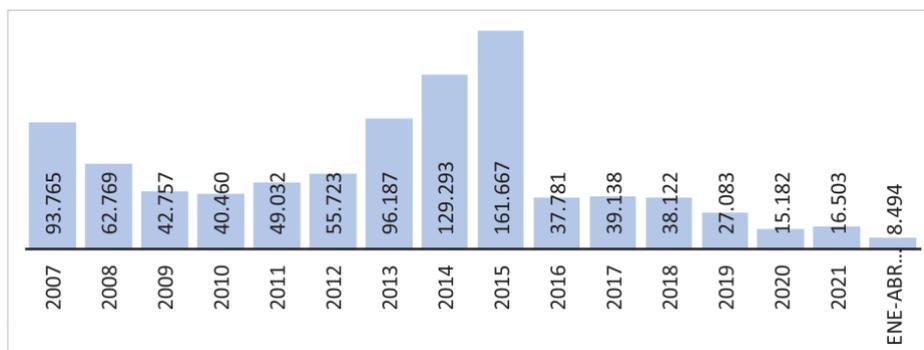
3.4. Una aproximación en cifras al uso de los contratos formativos

De conformidad a los datos brindados por el Servicio Público del Empleo Estatal podemos ver un incremento de los contratos para la formación y el aprendizaje (ahora, formación en alternancia) concertados bajo esta modalidad a partir de 2011, con un pico máximo en 2015, con 161.667 nuevas contrataciones. Sin embargo, para el 2016 tuvo lugar un pronunciado descenso de su uso, con causa en el requisito exigido en relación con la formación recibida que, a partir de enero de 2016, tenía que ser certificable. También hubo otras causas, como la existencia del contrato de fomento del primer empleo o el fraude del uso de becarios.

A partir de ese momento, la modalidad ha visto mermado su uso, planteando la necesidad de reforma. En 2020, en concreto, ante la crisis sanitaria, hubo una gran caída que se recupera levemente en 2021. En el primer cuatrimestre del año 2022, los contratos el número de contratos concertados es de 8.494. Podemos verlo en el siguiente gráfico.

³⁵ «El trabajador podrá acumular a la acción de despido la reclamación de la liquidación de las cantidades adeudadas hasta esa fecha conforme al apartado 2 del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, sin que por ello se altere el orden de intervención del apartado 1 del artículo 105 de esta Ley. No obstante, si por la especial complejidad de los conceptos reclamados se pudiesen derivar demoras excesivas al proceso por despido, el juzgado podrá disponer, acto seguido de la celebración del juicio, que se tramiten en procesos separados las pretensiones de despido y cantidad, para lo que dispondrá la deducción de testimonio o copia de las actuaciones y elementos de prueba que estime necesarios a fin de poder dictar sentencia sobre las pretensiones de cantidad en el nuevo proceso resultante».

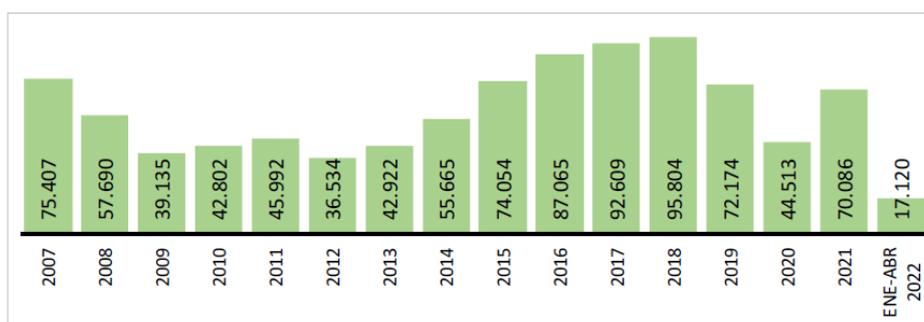
Gráfico 1 – Total contratos de formación en alternancia (16-29 años)



Fuente: MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, [Jóvenes y mercado de trabajo. Junio 2022](#), Informe Jóvenes, 2022, n. 33, p. 16

Por otra parte, con respecto al contrato para la obtención de la práctica profesional, cuyo predecesor es el contrato en prácticas, la evolución se presenta positiva desde 2016. En 2020, con motivo de la pandemia, se celebraron menos contratos que en 2019. En 2021, con la recuperación económica, el número de contratos concertados aumentó considerablemente. Para el 2021, se registraron 70.086 contratos en prácticas, 25.573 más que en 2020 (un crecimiento de un 57,5%). Entre los meses de enero y abril de 2022 hay registrados 17.120 contratos.

Gráfico 2 – Total contratos para la obtención de la práctica profesional (16-29 años)



Fuente: MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, [Jóvenes y mercado de trabajo. Junio 2022](#), Informe Jóvenes, 2022, n. 33, p. 18

Podemos preguntarnos: ¿cuál es el motivo de este descenso en los últimos dos años?

4. Conclusiones

Ciertamente, los debates en torno al empleo juvenil han adquirido en España una importancia creciente en los últimos años, y aquellos que terminan sus estudios y preparan su entrada en el mercado laboral se enfrentan a una carencia de formación práctica y experiencia en los entornos de trabajo. El contrato formativo se presenta como una figura contractual que facilita y acelera la inmersión de los jóvenes en el mundo laboral.

No obstante, la cobertura de los contratos formativos es mínima en relación con la población desempleada, de conformidad al informe CCOO de 2021, *Principales datos de evolución de los contratos formativos*. Los datos ofrecidos en 2019 y 2020 ponen de manifiesto que únicamente un 5% sobre el total de personas desempleadas menores de 25 años son contratados en prácticas, teniendo en consideración a los jóvenes menores de 30 años que cuentan con estudios superiores o de formación secundaria. Para el año 2019 se celebraron 82.476 contratos en prácticas. Sin embargo, en 2020 tan solo 51.387 dada la evolución del mercado laboral y la preocupante situación económica y social que experimentamos actualmente³⁶.

No cabe duda de que los contratos formativos juegan un papel destacado en el mercado laboral juvenil. Han sido lugar común de reformas laborales previas, retocándose también en la reforma actual, debido a que se consideran herramientas clave en el robustecimiento del mercado de trabajo: pretenden incrementar la empleabilidad, mejorar la adaptabilidad formativa a las necesidades del mercado y fomentar el crecimiento del empleo.

Tras la mencionada reforma laboral, el contrato formativo, que ahora resulta ser único, ha visto reforzado su carácter estrictamente formativo, de igual modo que esta formación se vincula claramente a un fin último, conseguir la inserción laboral no mediante la precarización de condiciones laborales o el establecimiento de incentivos económicos, sino por la vía de apostar por la empleabilidad del trabajador a través de procesos de cualificación.

Se ha potenciado, en este contexto, los requisitos y formalidades que atienden a asegurar el cumplimiento del fin formativo, si bien la carga que ello ha supuesto en tiempos anteriores – y que ahora se ha visto aumentada – ha sido, precisamente, el elemento que ha provocado una menor

³⁶ *Vid.* R. CASTRO MEDINA, *op. cit.*, p. 9.

utilización de la prevista de estas figuras de contratación³⁷. Además, la posible conversión en indefinido del contrato ante determinados incumplimientos no parece contribuir a animar a empresarios con dudas, más aún ante la eliminación de rebajas de costos sociales. Excusas que, sin embargo, no deben repercutir en su uso.

Se han eliminado, casi en su totalidad, los límites de edad, pero, a pesar de ello, su configuración, y así lo dispone expresamente el legislador – exposición de motivos – apunta que es un instrumento dirigido a facilitar la inserción de un colectivo que está vinculado de manera estrecha a los procesos formativos: los jóvenes³⁸. Se presenta, por tanto, como una herramienta que se dirige a facilitar su acceso al mercado de trabajo, pero presentando ahora unas figuras en las que ha desaparecido elementos de precariedad como la reducción sistemática de retribuciones o la rebaja en materia de protección social, a la par que la rebaja en cotizaciones que, a la larga, afectaba al propio mantenimiento del sistema.

Se mantienen, no obstante, lagunas y defectos técnicos en tanto que, a pesar del interés rupturista, muchas de los aspectos de la nueva regulación, son una continuidad de lo anterior y lejos de solucionar todos los problemas alguno que otro se incrementa. Y seguimos, entre otros, con el viejo debate sobre su naturaleza jurídica (modalidad contractual *versus* relación laboral especial).

En cualquier caso, esta nueva regulación fruto del acuerdo social, en términos generales positiva en cuanto a su evolución respecto de los precedentes históricos de esta modalidad contractual, nos invita ser optimistas. Su éxito o no, será objeto de reflexión en el futuro, en el que, con casi toda seguridad, volveremos a debatir sobre las resoluciones judiciales que sobre el mismo se dicten, conociendo de dónde partimos, hacia dónde vamos y cuál es la mejor ruta a seguir.

5. Bibliografía

ARRAZOLA M., GALÁN S., DE HEVIA J. (2018), *Desempleo juvenil en España: situación, consecuencias e impacto sobre la vida laboral de los adultos*, en *Papeles de Economía Española*, n. 156, pp. 62-75

³⁷ R.M. RODRÍGUEZ ROMERO, *Los contratos formativos a la luz del RDL 32/2021: un necesario cambio de modelo con resultados aún inciertos*, AEDTSS, 2022.

³⁸ Como siempre lo ha sido. *Vid.* G.M. MONTES ADALID, *Contrato para la formación y el aprendizaje*, en E. GARRIDO PÉREZ (coord.), *op. cit.*

- BARBA RAMOS F.J. (2022), *La reforma laboral y su conexión universitaria: los contratos formativos y las prácticas*, en *cronicasociolaborales.es*, 10 enero
- CASTRO MEDINA R. (2022), *El empleo juvenil a través de los contratos formativos para la obtención de práctica profesional*, en E. GARRIDO PÉREZ (coord.), *Análisis actual de la contratación laboral. XXXIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Junta de Andalucía
- CCOO (2021), *Principales datos de evolución de los contratos formativos*
- DE VICENTE PACHÉS F. (2010), *El contrato de trabajo en prácticas*, en J.L. MONEREO PÉREZ (dir.), *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*, Comares
- FERNÁNDEZ NAVARRETE D. (2016), *La crisis económica española: una gran operación especulativa con graves consecuencias*, en *Estudios Internacionales*, n. 183, pp. 119-151
- FERNÁNDEZ NAVARRO E. (2022), *Puntos esenciales de la nueva reforma laboral. Principales puntos de interés*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n. 4, pp. 374-382
- GALA DURÁN C. (2022), *Los contenidos en materia de seguridad social del Real Decreto-Ley 32/2021*, en *www.aedtss.com*, 31 enero
- GARCÍA MORENO J.M., MARTÍNEZ MARTÍN R. (2013), *El aumento de la reserva de mercado. Riesgos de exclusión social como consecuencia del desempleo juvenil*, en S. GIMÉNEZ RODRÍGUEZ, G. TARDIVO (coords.), *Proyectos sociales, creativos y sostenibles*, Asociación Castellano-Manchega de Sociología
- GÓMEZ SALADO M.Á. (2023), *Una panorámica de la contratación laboral tras la última reforma contenida en el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre*, *Lan Harremanak*, n. 48, pp. 13-56
- GUAMÁN HERNÁNDEZ A. (2013), *Desempleo juvenil y contratos formativos: la evolución de la precariedad de los jóvenes*, en A. GUAMÁN HERNÁNDEZ (dir.), *Temporalidad y precariedad del trabajo asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?*, Bomarzo
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2022), *Jóvenes y mercado de trabajo. Junio 2022*, Informe Jóvenes, 2022, n. 33
- MONTES ADALID G.M. (2022), *Contrato para la formación y el aprendizaje*, en E. GARRIDO PÉREZ (coord.), *Análisis actual de la contratación laboral. XXXIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Junta de Andalucía
- MONTES ADALID G.M. (2022), *La relación del becario frente a la nueva regulación del contrato formativo. Zonas de concurrencia y elementos de distinción*, en *Lex Social*, n. 2, pp. 1-25

- MONTES ADALID G.M. (2022), *Una mirada a la reforma laboral. Luces y sombras del Real Decreto-Ley 32/2022*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n. 4, pp. 383-392
- QUESADA SEGURA R. (2012), *Derechos de formación profesional y contratos formativos*, en *Temas Laborales*, n. 115, pp. 165-191
- RÍOS P. (2022), *El contrato de formación en alternancia, herramienta eficaz para combatir el desempleo juvenil*, en www.europapress.es, 17 marzo
- ROCHA F. (2012), *La crisis económica y sus efectos sobre el empleo en España*, en *Gaceta Sindical*, n. 19, pp. 67-89
- RODRÍGUEZ ROMERO R.M. (2022), *Los contratos formativos a la luz del RDL 32/2021: un necesario cambio de modelo con resultados aún inciertos*, AEDTSS
- ROJO TORRECILLA E. (2022), *Las disposiciones transitorias de la reforma laboral de 2021*, AEDTSS
- RUANO ALBERTOS S. (2004), *Efectos del incumplimiento de la formación teórica en el contrato para la formación*, en *Aranzadi Social*, n. 5, pp. 383-389
- SEMPERE NAVARRO A.V., CARDENAL CARRO M. (1996), *Los contratos temporales ordinarios en el ordenamiento laboral*, La Ley
- VIDA SORIA J. (1965), *El aprendizaje y el contrato de aprendizaje*, en AA.VV., *Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo*, Universidad de Madrid
- VILA TIERNO F. (2010), *Contratos formativos*, en J.L. MONEREO PÉREZ, J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, L.Á. TRIGUERO MARTÍNEZ (coords.), *La reforma laboral 2010-2011 y su instrumentación normativa*, Comares
- VILA TIERNO F. (2010), *El contrato para la formación*, en J.L. MONEREO PÉREZ (dir.), *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*, Comares
- VILA TIERNO F. (2009), *De nuevo a vueltas con el proceso de cualificación en el contrato para la formación. La ausencia de causalidad en supuestos de enseñanza a distancia*, en *Aranzadi Social*, n. 5, pp. 49-58
- VILA TIERNO F. (2008), *El Contrato para la Formación en el Trabajo*, Aranzadi
- VILA TIERNO F. (1997), *Efectos del incumplimiento de las obligaciones formativas en el contrato para la formación*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n. 2, pp. 648-678

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

