

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), 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)

Coordinadoras de este número monográfico de la Revista Internacional y
Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO
sobre

Empleo, formación profesional y contratos formativos: retos presentes y futuros

Lourdes Mella Méndez

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Santiago de Compostela (España)

Silvia Fernández Martínez

Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Santiago de Compostela (España)

Bárbara Torres García

Doctora en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Santiago de Compostela (España)
Abogada

ÍNDICE

Número monográfico sobre *Empleo, formación profesional y contratos formativos: retos presentes y futuros*

Lourdes Mella Méndez, Silvia Fernández Martínez, Bárbara Torres García, *Introducción al número por parte de las Coordinadoras*..... 1

Artículos

Andrea Papi Musatadi, *Transición digital y ecológica, nuevos nichos de empleo y nuevas habilidades requeridas*..... 9

Lourdes Mella Méndez, *La “dualización” de la formación profesional en España tras la LO 3/2022: la corresponsabilidad reforzada de la empresa*..... 34

Silvia Fernández Martínez, *El papel de la empresa en el sistema de formación profesional español tras las últimas reformas*..... 80

Belén López Martínez, *La relación entre empleo decente y formación profesional: aspectos de interés*..... 100

Juan Carlos García Quiñones, *El papel de las agencias de empleo: retrospectiva sobre su tratamiento por la OIT y su influencia en el ordenamiento laboral español y en el Derecho de la Unión Europea*..... 118

Duarte Abrunhosa e Sousa, *Impacto del régimen de pactos de no competencia en el proceso de formación de los trabajadores*..... 179

Denisa Meiroşu, *Competencias clave adquiridas de manera informal en comunidades desatendidas de Perú*..... 192

José Luis Ruiz Santamaría, *La nueva configuración de los contratos formativos en España: a examen la eficacia de la reforma y su comparativa con la regulación italiana*..... 210

Bárbara Torres García, *Mecanismos para la reducción de la precariedad del trabajador joven: el contrato formativo para la obtención de práctica profesional*. 259

Talita Corrêa Gomes Cardim, Óscar Requena Montes, <i>Los contratos formativos y la formación profesional ante el teletrabajo subordinado...</i>	291
--	------------

Reseñas Bibliográficas

Miguel Bastera Hernández, <i>El marco normativo europeo de la prevención de riesgos laborales y su implementación en el ordenamiento jurídico español</i>, dirigido por María de los Reyes Martínez Barroso y José Gustavo Quirós Hidalgo.....	332
---	------------

Miguel Ángel Gómez Salado, <i>El sistema de pensiones español en una sociedad en constante transformación: un estudio desde una perspectiva holística y comparada</i>, por José Luis Ruiz Santamaría.....	335
--	------------

Silvia Fernández Martínez, <i>El régimen jurídico de la migración laboral en el marco de la OIT</i>, por Tatsiana Ushakova	339
---	------------

Miriam Pena Suárez, <i>La formación profesional para la empresa y la sociedad del siglo XXI: puntos críticos</i>, dirigido por Lourdes Mella Méndez	343
--	------------

Introducción al número por parte de las Coordinadoras

La importancia de las grandes revoluciones que estamos viviendo – especialmente, la digital, la climática y la demográfica – se evidencia en su capacidad transformadora de la sociedad actual, lo que también afecta al mercado de trabajo y a la empresa, en su conjunto. De este modo, todas las personas (estudiantes, trabajadores, desempleados y ciudadanos en general) necesitan adquirir o actualizar sus conocimientos y competencias personales y profesionales para no quedar desfasadas y seguir siendo útiles para el sistema productivo, así como para poder ser protagonistas sociales activos, participando plenamente de los cambios sociales que se producen a diario. En otras palabras, la formación profesional, entendida en sentido amplio (del sistema educativo y para la formación en el empleo) y el aprendizaje permanente a lo largo de la vida de las personas son los nuevos “mantras” que impulsan la actualización de las habilidades previamente adquiridas.

Sabido es que, en el ámbito de la Unión Europea, la educación y la formación son competencias de los diferentes Estados miembros, cada uno de los cuales afronta sus propios retos internos respecto de aquellas. Con todo, dada su importancia, las instituciones de gobierno de la UE vienen impulsando diferentes iniciativas en materia de capacidades para que todas las partes interesadas europeas avancen, con cierta armonía, en este tema crucial de la formación y capacitación profesionales. Como ejemplo de ello, la llamada “Agenda Europea de Competencias” (o capacidades), de 1º de julio de 2020, fija un plan de acción quinquenal con doce acciones emblemáticas para avanzar en la misma dirección. La primera de esas acciones es el denominado “Pacto por las competencias”, puesto en marcha en noviembre de ese mismo año, y que ya reúne a cientos de actores europeos (empleadores, trabajadores, agentes sociales, servicios públicos de empleo, autoridades regionales y otros actores sociales similares) en la tarea común de identificar las habilidades que serán necesarias en los próximos años en los diferentes sectores de la economía y, consecuentemente, formar a las personas (trabajadoras o no) en ellas a lo largo de la vida.

Las acciones de la mencionada Agenda – y Pacto – establecen el marco político para alcanzar los objetivos del pilar europeo de derechos sociales, entre ellos, el de lograr que, en 2030 en el ámbito europeo, al menos el 60% de las personas adultas reciba formación profesional cada año. Con el fin de conseguir estos ambiciosos objetivos, anualmente, la UE dirige recomendaciones específicas a cada país para orientar la elaboración de sus políticas nacionales, proporcionando, además, la adecuada financiación para ello, por ejemplo, a través del Fondo Social Europeo, el programa Erasmus+, Horizonte 2020, la Iniciativa de Empleo Juvenil o, en fin, el Programa de la UE para el Empleo y la Innovación Social (EaSI).

En esta línea de impulsar la adquisición y actualización de las competencias profesionales de todas las personas, particularmente las relacionadas con las transformaciones digital y medioambiental, la presidenta de la Comisión Europea anunció, el 14 de septiembre de 2022 (en su discurso sobre el estado de la Unión), la posibilidad de celebrar un “Año Europeo de las Competencias”. Dicho anuncio se formalizó, el 7 de marzo de 2023, mediante la adopción formal de tal decisión por el Parlamento Europeo y el Consejo. Dado lo avanzado ya de 2023, el citado Año Europeo de las Competencias se concretó para el período comprendido entre el 9 de mayo de 2023 y el 8 de mayo de 2024. El objetivo general de esta iniciativa es concienciar sobre la importancia de la cualificación profesional de la mano de obra como elemento estratégico para incrementar la competitividad de las empresas europeas y crear empleo de calidad. La celebración de este Año Europeo sirve para fomentar las iniciativas nacionales y europeas, de carácter público, privado y del tercer sector, que destacan la importancia de esta formación e impulsan la adquisición de esas capacidades laborales. Así se promocionan, por ejemplo, foros de debate y aprendizaje mutuo sobre posibles medidas a adoptar; propuestas relacionadas con la oferta formativa, su financiación y el aprovechamiento de oportunidades de reciclaje profesional; campañas de comunicación y sensibilización sobre los proyectos de la UE en este ámbito y planes de incorporación de personas cualificadas de terceros países.

Estas iniciativas europeas, que evidencian la importancia estratégica de la formación profesional en el ámbito internacional, tienen su reflejo, en España, en un impulso reformador de nuestro legislador. Así, nace la nueva LO 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional, y su posterior reglamento de desarrollo, aprobado por el RD 659/2023, de 18 de julio, que especifica la ordenación del Sistema de formación profesional. Clara la relevancia de esta materia en el momento

actual, resulta oportuna la investigación científica y multidisciplinar de sus principales retos, problemas y posibles soluciones, tal y como sucede en los trabajos que se presentan en este número monográfico de la reconocida *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*¹.

Tras destacarse, en el primer trabajo, el impacto de las revoluciones digital y climática en el empleo y en las profesiones (con la desaparición de unas y la aparición de otras, y la necesidad de cualificación permanente), los dos siguientes estudios se centran en el análisis de la citada normativa española y, en concreto, en el refuerzo del carácter dual de la nueva formación profesional y el emergente papel de la entidad empresarial u organismo equiparado. Este carácter dual – o “dualización” del sistema formativo – significa una mayor corresponsabilidad de la empresa, junto con el centro educativo, en la formación de la persona aprendiz. Ciertamente, la reforma legal impulsa la participación y protagonismo de todo tipo de entidades empresariales en el sistema de formación profesional, lo que se logra con diversas actuaciones, como la ampliación del concepto de empresa (a través de la equiparación a esta de diferentes organismos asimilados); la promoción de las medidas para ayudar a la implicación de las pymes y a las microempresas o la atención al personal formador de la empresa, como los tutores o las personas expertas de aquella.

Asimismo, resulta destacable la corresponsabilidad general de la empresa en el diseño, desarrollo, evaluación e innovación de la formación profesional, lo que se configura como uno de los principios del mencionado sistema de formación. El análisis de esta cuestión – realizado en el tercer estudio – se centra en tres aspectos fundamentales: 1) el papel de la empresa en la oferta de formación profesional, prestando especial atención a los programas formativos en aquella; 2) la colaboración en la formación profesional, en particular en la fase de formación en la sede de la empresa; 3) la participación de los agentes sociales en la gobernanza del sistema. Todas estas medidas pueden contribuir a dar un impulso positivo y definitivo al sistema de formación profesional en España.

El siguiente estudio – el cuarto – se centra en la relación entre empleo decente y formación profesional, destacando algunos aspectos de interés al hilo de la nueva normativa, y desde un enfoque de diálogo social entre los protagonistas de la actividad formativa. En efecto, la autora se enfoca en

¹ Salvo indicación en contrario, los trabajos de este número se enmarcan en las actividades del Proyecto de Investigación AEI *Aprendizaje a lo largo de la vida en una sociedad digital: formación y recualificación para las nuevas profesiones del mercado de trabajo global* (PID2020-113151RB-100), dirigido por las Profesoras Lourdes Mella Méndez (IP1) y Consuelo Ferreiro Regueiro (IP2).

los diferentes procesos de negociación colectiva vinculados a la formación y a la promoción profesional. Se parte de que, si el proceso de formación exige esfuerzo, resulta preciso recompensarlo para animar a su realización. Así, la cualificación en el mundo del trabajo tiene su reconocimiento en: 1) los sistemas de clasificación profesional, que encuadran a las personas en grupos y niveles y que tienen su transposición en las tablas salariales; 2) los sistemas de acceso y promoción; 3) las evaluaciones de competencias o del desempeño. Para evitar la discrecionalidad en las decisiones empresariales y la consiguiente discriminación de trabajadores en estos temas, resulta necesario un mayor nivel de concreción y transparencia del existente en la actualidad, lo que, sin duda, aportará seguridad jurídica al sistema.

El quinto trabajo de este número versa sobre un tema transversal, que también tiene transcendencia en el ámbito de la formación profesional, como lo es el papel de las agencias privadas de empleo, ya que, entre las actividades que pueden desarrollar, se encuentra, precisamente, la formación para la cualificación laboral. Asimismo, las citadas agencias tienen que encargarse de la formación de sus propios trabajadores. El autor analiza el papel de la OIT en relación con las agencias privadas de empleo – en concreto, su tratamiento en el marco de los instrumentos sobre política y promoción del empleo (Convenios y Recomendaciones) – y su importante influencia en la configuración de la intermediación en el mercado laboral español y en el Derecho de la Unión Europea.

El sexto artículo ofrece una panorámica sobre el derecho a la formación profesional en Portugal, conectándolo con el estudio del impacto del régimen de los pactos de no competencia en el proceso de formación de los trabajadores. El autor llega a la conclusión de que la tendencia actual (particularmente en Estados Unidos y Reino Unido) de abolir los pactos de esta naturaleza puede tener un cierto impacto sobre la reducción de las inversiones en formación por parte de los empresarios, debido a una pérdida de confianza. En efecto, con la prohibición de los referidos pactos de no competencia, el empresario no podrá dificultar la salida de un trabajador de la empresa (pues no cabe impedirle la celebración de un contrato de trabajo con un competidor durante un determinado período “post-contractual”). Ahora bien, el autor estima que la supresión de los pactos de no competencia solo tendrá un alcance real en el proceso de formación de los trabajadores si no existe un instrumento jurídico alternativo que garantice la confianza del empresario en la inversión, como pueden ser otros pactos, los de permanencia.

El séptimo de los trabajos analiza las competencias clave adquiridas por vías informales en distintas comunidades desfavorecidas de Perú. La autora parte de la premisa de que el aprendizaje informal es un valioso instrumento para el aprendizaje a lo largo de la vida y, por ello, su objetivo consistió en obtener datos sobre el funcionamiento de los sistemas de aprendizaje informal y sobre los tipos de competencias adquiridas en las citadas comunidades. Para lograr su objetivo, realizó una revisión bibliográfica que le permitió identificar un vacío en la investigación. Si bien los distintos estudios muestran que la participación de los grupos desfavorecidos en la educación formal es escasa y, por lo tanto, el reconocimiento, la validación y la acreditación de las competencias adquiridas mediante el aprendizaje no formal e informal es muy deseable, la autora entiende que, para poder reconocer, validar y acreditar esas competencias, primero, es necesario obtener evidencia empírica sobre los citados ecosistemas de aprendizaje informal. En consecuencia, lleva a cabo una recogida de datos que le permitió obtener, entre otros aspectos, información sobre el perfil de las comunidades, el contenido del aprendizaje y las competencias clave desarrolladas.

Los últimos tres artículos de este número abordan una de las cuestiones más interesantes de la reforma laboral española de 2021 (efectuada por 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): la enmienda del contrato formativo. La relevancia de este tipo contractual es puesta de manifiesto por los distintos autores, aunque desde distintas perspectivas, si bien en todas ellas se destaca su potencial como mecanismo de lucha ante los desafíos derivados de la transición digital y demográfica.

En línea con lo anterior, esta última parte del número comienza con dos trabajos – el octavo y el noveno – cuyo apartado introductorio se dedica al análisis de la situación laboral de los jóvenes, concluyendo que una de las asignaturas pendientes del mercado laboral español es la elevada tasa de paro juvenil. En tal contexto, ambos autores ven en el contrato formativo una gran capacidad para atajar este problema, al considerarlo como una herramienta ideal para garantizar, al colectivo joven, una inserción laboral de calidad. Ahora bien, a partir de esta perspectiva inicial conjunta, dichos trabajos se enfocan de distinta manera. Así las cosas, el primero de ellos se presenta como un estudio histórico, jurídico y comparado de las dos modalidades contractuales en las que se desglosa el vigente contrato

formativo español, esto es: 1) el contrato de formación en alternancia; 2) el contrato para la obtención de la práctica profesional. Uno de los puntos más interesantes de este artículo es, quizá, su sección final, en la que se ofrece una aproximación a la legislación italiana (relativa a estos tipos contractuales), confrontándola con la regulación actual española. Por su parte, el segundo de los trabajos dedicados a esta temática – el noveno artículo – se presenta desde un punto de vista más específico, abordando, en exclusividad, el contrato formativo para la obtención de práctica profesional. La idea central que recorre este estudio es que el propósito final de la reforma laboral española de 2021 fue reforzar la causa formativa de este tipo contractual. Desde esta óptica, la autora ofrece diversos argumentos que permiten mantener tal posición, como el reconocimiento de la obligación de 1) concertar un convenio en prácticas entre la empresa o el trabajador o 2) supervisar, por parte de un tutor, el trabajo realizado por el trabajador/estudiante.

El artículo décimo de este número aborda, también, el contrato de formación, aunque, en esta ocasión, en el concreto ámbito de una de las modalidades de trabajo que el Covid-19 ha puesto de moda: el teletrabajo. De este modo, luego de reflexionar sobre las nuevas competencias demandadas por la transición digital y, en particular, por esta forma de prestación de servicios, los autores se centran, principalmente, en la regulación del contrato formativo en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, poniendo de relieve aspectos como: 1) la limitación del porcentaje de jornada a distancia a realizar en el supuesto de esta modalidad contractual; 2) la no obligatoriedad de incluir en el acuerdo de trabajo a distancia ninguna cláusula relativa al elemento formativo de este contrato; 3) la ausencia de referencias a la figura del tutor, no especificando la norma, por ejemplo, si la persona tutora puede trabajar a distancia.

Finalmente, este número de la *Revista* cierra con cuatro reseñas relativas a cuatro grandes obras, cuyos autores son de reconocido prestigio. La primera de estas reseñas se dedica al libro *El marco normativo europeo de la prevención de riesgos laborales y su implementación en el ordenamiento jurídico español*. La segunda de ellas aborda la obra *El sistema de pensiones español en una sociedad en constante transformación: un estudio desde una perspectiva holística y comparada*. La tercera trata la monografía titulada *El régimen jurídico de la migración laboral en el marco de la OIT*. Como colofón, la última de estas recensiones se destina a la valoración de la obra *La formación profesional para la empresa y la sociedad del siglo XXI: puntos críticos*.

Unas últimas palabras para agradecer a todos los autores la profesionalidad mostrada a la hora de elaborar sus estudios y colaborar en este número de la Revista, así como a los responsables de esta última por la oportunidad brindada para poder difundir, en abierto, los resultados de nuestra investigación.

Lourdes Mella Méndez

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Santiago de Compostela (España)

Silvia Fernández Martínez

Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Santiago de Compostela (España)

Bárbara Torres García

Doctora en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Santiago de Compostela (España)
Abogada

Artículos



Transición digital y ecológica, nuevos nichos de empleo y nuevas habilidades requeridas*

Andrea PAPI MUSATADI**

RESUMEN: El mundo se encuentra enfrentando una doble transición, digital y ecológica, que fue acelerada por la pandemia del Covid-19 y que implica una significativa transformación de nuestra sociedad. En particular, estas transiciones tienen una especial incidencia en el mercado del trabajo, ya que como consecuencia de ellas unos empleos disminuyen o se eliminan, otros se transforman y otros nuevos se crean, lo que impacta directamente en las competencias laborales requeridas. Por lo anterior, para que las transiciones se logren de manera justa y todas las personas puedan prosperar en esta época de cambios, se requiere adoptar un adecuado plan nacional de desarrollo de competencias que dote a los talentos de cada país con las habilidades digitales, propiamente humanas y verdes que exige la nueva economía digital y ecológica.

Palabras clave: Transición tecnológica, transición verde, transición justa, desempleo tecnológico, competencias digitales, competencias distintivamente humanas, competencias verdes, empleo verde.

SUMARIO: 1. Época de transiciones y transformaciones. 1.1. Transición digital y empleo. 1.1.1. Tecnificación del mundo del trabajo. 1.1.2. Impactos de la tecnificación en el empleo. 1.2. Transición ecológica y empleo. 1.2.1. Crisis climática y sus repercusiones en el mundo del trabajo. 1.2.2. Oportunidades de empleo en la transición ecológica. 2. Competencias para la transición. 2.1. Competencias para la transición digital. 2.2. Competencias para la transición ecológica. 3. Formación pertinente. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

* Este trabajo se realizó en el marco del 4º Congreso Mundial CIELO Laboral 2023, [La protección del trabajo frente a las crisis económica, demográfica y climática](#), Santiago de Chile, 20-21 julio 2023.

** Abogada; Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social, Universidad Adolfo Ibáñez (Chile).

Digital and Ecological Transition, New Employment Niches and New Skills Required

ABSTRACT: The world is facing a transition on two fronts, digital and ecological, which has been accelerated by the Covid-19 pandemic and which will entail a significant transformation of our society. In particular, these transitions will impact the labour market, since as a consequence of them some jobs are being reduced or eliminated, others are being transformed and new ones are being created, which has a direct impact on the labour skill sets that are required. Therefore, in order to these transitions to be achieved justly so that all people may prosper in these times of change, it is necessary to adopt an adequate national plan for skills development that equips each country's talents with the digital, human and environmental skills required by the new digital and green economy.

Key Words: Technological transition, green transition, just transition, technological unemployment, digital skills, distinctively human skills, green skills, green employment.

1. Época de transiciones y transformaciones

Si en algo está de acuerdo la literatura actual, es que el futuro – y el presente – es sobre Inteligencia Artificial (IA) y sostenibilidad. Ello se enmarca en las dos principales transiciones que está viviendo la humanidad: la digital, con la Revolución Industrial 4.0, y la ecológica, con la crisis medioambiental y la necesidad de avanzar hacia economías verdes; escenario acrecentado por la pandemia del Covid-19 producto de la aceleración tecnológica que generó, y por la mayor consciencia adquirida sobre las consecuencias de alterar el equilibrio de la naturaleza. A lo anterior, se debe sumar los efectos del cambio demográfico por el cual la población, especialmente de los países desarrollados, cuenta con una pirámide invertida al caer la tasa de natalidad y crecer la esperanza de vida.

Estas transformaciones alcanzan e impactan la sociedad en todos los ámbitos de la vida modificando la forma en la que nos comunicamos, movilizamos, educamos, entretenemos, producimos, consumimos, etcétera, pero, particularmente, tienen una especial incidencia en el mundo del trabajo. En efecto, como consecuencia de ellas es posible observar un cambio en la forma en la que opera el mundo laboral en cuanto a los trabajos requeridos: unos empleos disminuyen o desaparecen, otros se transforman y otros nuevos se crean, y en cuanto a los talentos necesarios para ocuparlos, lo que exige una constante actualización de las competencias de las y los trabajadores. Así es como un mundo con una población mundial longeva debe adaptarse a las necesidades de la economía plateada, como es el aumento de la demanda de servicios de cuidados; la transformación tecnológica exige potenciar las carreras en materia de ciencia, tecnología, ingeniería y matemática (STEM, por sus siglas en inglés *Science, Technology, Engineering and Mathematics*), como son las ingenierías de software, informática, electrónica o mecánica, para cubrir la demanda de talento digital que existe y que se prevé seguirá en aumento; y la crisis climática abre las puertas a nuevos nichos de empleo verde, como ocurrió con el crecimiento de los trabajos (directos e indirectos) en energías renovables a nivel mundial, que pasó de 12 millones en 2020 a 12,7 en 2021¹, pese a las dificultades generadas por la pandemia y la creciente crisis energética.

De esta suerte, los cambios estructurales que están causando estos fenómenos pueden ser vistos como oportunidades de innovación y como motores de creación de empleo, funcionando como posibilitadores de estas transiciones. Ahora bien, para poder gestionar los procesos de cambio de

¹ IRENA, ILO, [Renewable Energy and Jobs. Annual Review 2022](#), 2022, p. 8.

forma inclusiva y en beneficio de todas las personas *sin dejar a nadie atrás* (como indica el valor universal de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU), se requiere adoptar una adecuada planificación de estrategias de transición, lo que exige que los gobiernos se actualicen a los riesgos del siglo XXI, como es de manera creciente la obsolescencia de las competencias de las personas², e inviertan en medidas que les permitan participar activamente de la sociedad.

Frente a este escenario de cambios, nos enfocaremos en la doble transición digital y ecológica, en las nuevas oportunidades de empleo que crean y en las nuevas competencias que exigen de las personas trabajadoras para poder aprovechar sus oportunidades.

1.1. Transición digital y empleo

1.1.1. Tecnificación del mundo del trabajo

Para entender el impacto de la tecnología en el mundo del trabajo, se precisa primero comprender cómo esta modifica la forma de producir y de trabajar, por lo que ahondaremos en la Industria 4.0, en la importancia de los datos y en el trabajo virtual.

La adopción de las nuevas tecnologías por parte de las empresas, como es la introducción en sus procesos productivos de IA, computación en la nube, Internet de las cosas y analítica de grandes datos, conllevaron cambios significativos en su forma de operar: reestructuración de su organización interna, de las cadenas de valor y de suministro, de las plantillas de trabajadores, de la comercialización de los bienes y servicios y, en general, de la comunicación e interacción con los *stakeholders*. Se generó así la apertura a un nuevo modelo de negocio, al negocio digital, que incluye un consumo y una producción digital. Efectivamente, la fabricación pasó de ser una serie de etapas que buscaban producir bienes, a convertirse en un conjunto de sistemas de circulación de información en donde la relevancia del producto pasa a un segundo plano y adquiere mayor importancia el flujo del conocimiento sobre el proceso productivo³, la correcta programación de los dispositivos tecnológicos, y el intercambio y la compartición de datos. De esta forma, la tecnología de la Revolución 4.0 llevó al mundo a un nuevo tipo de industria, a la Industria 4.0.

² En este sentido Carmen Pagés en entrevista con Elena Arrieta Palacio (E. ARRIETA PALACIO, *Carmen Pagés: “Los gobiernos gastan mucho en formación digital, pero no lo gastan bien”*, en www.elspanol.com/invertia, 22 enero 2021).

³ En este sentido ya se pronunciaba M. SHALLIS, *El ídolo de silicio*, Salvat, 1986, p. 63.

La Industria 4.0 ha sido definida como

la cuarta revolución industrial, que se basa en la disponibilidad en tiempo real de toda la información relevante al producto, proporcionada por una red accesible en toda la cadena de valor, así como la capacidad para modificar el flujo de valor óptimo en cualquier momento. Esto se logra a través de la digitalización y la unión de todas las unidades productivas de una economía. Para ello es necesaria la fusión de tecnologías tales como Internet de las Cosas (*IoT*), computación y *cloud*, *big data* y ciberseguridad, así como las complementarias: móvil, *analytics*, *M2M*, impresión 3D, robótica y comunidad/compartición⁴.

El uso coordinado y estratégico de todas estas nuevas tecnologías permite escalar a un nuevo tipo de producción digital e inteligente que tiene el potencial de hacer los negocios más eficientes, productivos y rentables.

De esta forma, la Industria 4.0 posibilita como nunca antes la acumulación de una gran cantidad de datos que, debidamente procesados y analizados con sofisticados softwares e IA, permiten una mejora considerable en la planificación de las operaciones comerciales disminuyendo los riesgos del negocio. Una empresa que maneja información adecuada es capaz de hacer un uso más eficiente de sus recursos y de su capacidad operativa, de optimizar sus inventarios y cadenas de suministros, reducir los tiempos de inactividad o de actividad innecesaria, conocer a sus clientes y adelantarse a sus necesidades, etcétera.

Las nuevas tecnologías, particularmente las Tecnológicas de la Información y la Comunicación (TIC), también han impactado el mercado laboral al permitir el teletrabajo. Esta modalidad de trabajo no es nueva ni especialmente propia de la Revolución Industrial 4.0, sin embargo tuvo un importante desarrollo y aplicación exponencial con ocasión de la pandemia del Covid-19. El teletrabajo fue la alternativa obligada de la mayoría de las empresas para poder continuar con sus operaciones y respetar las cuarentenas y medidas de seguridad impuestas por los gobiernos. En Europa la proporción de trabajadores que prestaban servicios por medio de teletrabajo se incrementó considerablemente, pasando de un 11% prepandemia a un 48% durante esta; y en la región de América Latina y el Caribe más de 23 millones de personas hicieron la transición al teletrabajo durante el segundo trimestre de 2020⁵.

Las TIC también abrieron oportunidades de negocio y de trabajo por

⁴ MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO, *Industria conectada 4.0. La transformación digital de la industria española. Informe preliminar*, 2015, p. 114.

⁵ ILO, WHO, *Healthy and Safe Telework. Technical Brief – Geneva, 2021*, 2021, p. 1.

medio de las plataformas digitales, entornos virtuales distinguidos según la interacción de las partes en “tipos” de economías de plataforma, como la economía colaborativa, bajo demanda y del acceso. Estos modelos tienen una base común que se refiere a ejercer una actividad utilizando las TIC, por medio de plataformas digitales en línea que son fáciles de usar, y que están acomodadas para el encuentro de usuarios y para el intercambio económico y social. El trabajo a través de plataformas «es una de las tendencias y tipologías de trabajo no convencional que están transformando el mercado laboral globalmente»⁶, por cuanto crean formas totalmente nuevas de negocio, consumo, uso de bienes, trabajo y prestación de servicios. «Actualmente, más de 28 millones de personas en la UE trabajan a través de una o varias de estas plataformas digitales y se prevé que en 2050 esa cifra alcance los 43 millones»⁷.

Finalmente, el futuro que se prevé en el campo del trabajo on-line es el de una realidad virtual multisensorial en la que es posible trabajar y también sociabilizar, comprar, crear, entretenerse, invertir, etcétera. Hasta ahora el metaverso de propiedad del dueño de Facebook, Mark Zuckerberg, es el exponente más reconocido de esta tecnología, la que se popularizó cuando la propia empresa Facebook pasó a llamarse Meta a finales del 2021. Se espera que el metaverso lleve la creación de lugares de trabajo virtuales al siguiente nivel, permitiendo mejorar la experiencia en línea – que en la práctica se limita a videollamadas y al manejo de las TIC –, proveyendo una sensación de realidad y de presencia digital en un mundo virtual diseñado a medida del usuario, mejorando con ello la unión de los grupos de trabajo, la colaboración entre los equipos y el sentido de pertenencia a la organización.

1.1.2. Impactos de la tecnificación en el empleo

Como consecuencia de la introducción de tecnología en el mercado laboral surgen tres efectos de forma simultánea: un efecto destrucción de puestos de trabajo, un efecto transformación del empleo y un efecto creación de empleo⁸. Veremos cada uno de ellos.

⁶ G. GARCÍA GONZÁLEZ, R. POQUET CATALÁ, *Regulación comparada: aproximaciones públicas al trabajo en plataformas*, TR3S-i, Universidad Internacional de La Rioja, 2020, p. 6.

⁷ CONSEJO EUROPEO, CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA, *Normas de la UE sobre el trabajo en plataformas digitales*, en www.consilium.europa.eu/es, 30 junio 2023.

⁸ Como indica J.R. MERCADER UGUINA, *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo*, Tirant lo Blanch, 2022, p. 208.

Efecto destrucción de empleo

Con los cambios propiciados por la tecnificación del mercado las fábricas adquirieron la capacidad de funcionar con menos recursos, pudiendo hoy ser suficiente unas cuantas máquinas conectadas y algunos apoyos adicionales, como un supervisor y un técnico de mantenimiento, para operar de manera eficiente⁹. Este fenómeno no es nuevo ni exclusivo de la Industria 4.0, sino que se remonta a la Primera Revolución Industrial en el siglo XVIII, con la integración de nuevas tecnologías en los procesos productivos con máquinas capaces de reemplazar el trabajo humano prescindiendo de las personas, generando una fuente de importante preocupación social, particularmente porque «el trabajo constituye el medio de vida de la mayoría de las familias y el principal eje de vertebración social»¹⁰.

El gran economista del siglo XX, John Maynard Keynes, introdujo el término “*desempleo tecnológico*” en 1930, entendiéndolo como el desempleo debido al descubrimiento de medios para economizar, para reducir el uso de mano de obra, que aumenta a un ritmo acelerado que sobrepasa la capacidad de absorber y encontrar nuevos usos para dicha fuerza de trabajo¹¹. Dada la tremenda sensibilidad del tema, se han realizado diversas investigaciones que buscan entregar información sobre el riesgo de sustitución tecnológica de la fuerza de trabajo¹², y uno de los últimos estudios que han impactado en la materia es el de la institución financiera Goldman Sachs enfocado en los novedosos avances de la IA generativa.

En marzo de 2023, Goldman Sachs estimó con datos de Estados Unidos y Europa que aproximadamente dos tercios de las ocupaciones actuales estaban expuestas a algún grado de automatización por parte de la IA, y que de las profesiones expuestas, la mayoría tiene una parte significativa de su carga de trabajo (25-50%) que puede ser sustituida. Asimismo, indicó que hasta una cuarta parte de las tareas laborales actuales

⁹ En este sentido M. SHALLIS, *op. cit.*, p. 63.

¹⁰ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA, [La digitalización de la economía](#), Informe CES, 2017, n. 3, p. 19.

¹¹ J.M. KEYNES, *Economic Possibilities for our Grandchildren*, en J.M. KEYNES, *Essays in Persuasion*, W.W. Norton, 1963.

¹² Un trabajo de referencia obligada que contribuyó a abrir esta línea de investigación – y también de preocupación – es el famoso estudio de Carl B. Frey y Michael A. Osborne de la Universidad de Oxford de 2013. Frey y Osborne estimaron la probabilidad de automatización de 702 ocupaciones y sobre la base de dicha estimación analizaron el futuro impacto que tendría en el mercado laboral de Estados Unidos. Sus estimaciones indicaron que alrededor del 47% del total de los trabajos en Estados Unidos estaban en riesgo alto de ser automatizados dentro de las próximas dos décadas.

podrían ser automatizadas por la IA, con una exposición especialmente alta en las profesiones administrativas (46%) y legales (44%), y baja en profesiones de gran intensidad física, como la construcción (6%) y el mantenimiento (4%). La extrapolación de sus estimaciones a nivel mundial sugirió que la IA generativa podría exponer a la automatización el equivalente a 300 millones de puestos de trabajo a tiempo completo¹³.

Estas estimaciones generan inquietud sobre la prescindencia del ser humano, por cuanto las máquinas no solo están realizando nuestras labores habituales a un menor costo y de manera más eficiente – de eso ya hace un tiempo –, sino que se están infiltrando en áreas concebidas exclusivamente para los seres humanos. Efectivamente,

los robots controlados numéricamente y los ordenadores y su avanzado *software* están invadiendo las últimas esferas humana disponibles: el reino de la mente. Adecuadamente programadas, estas nuevas “máquinas pensantes” son capaces de realizar funciones conceptuales, de gestión y administrativas, y de coordinar el flujo de producción, desde la propia extracción de materias primas hasta el marketing y la distribución de servicios y productos acabados¹⁴.

Por lo que pasamos de una tecnología que reemplazaba a las personas en trabajos físicos, monótonos, peligrosos y de poco valor añadido (en la Primera Revolución Industrial), a una tecnología sofisticada de IA que es capaz de ser creativa y de ejecutar labores cognitivas de alto nivel (en la Industria 4.0).

Existen múltiples estudios con diversas predicciones sobre la cantidad de empleos que se automatizarán y desaparecerán (algunos más y otros menos auspiciosos)¹⁵, como también sobre aquellos nuevos puestos de trabajo que se crearán; no obstante, lo cierto es que predecir con seguridad el porcentaje de automatización de una economía es una tarea esquivada, por cuanto está sujeta a múltiples factores: sociales, políticos, económicos y técnicos que pueden incidir y cambiar en el tiempo. Siendo así las cosas,

¹³ J. HATZIUS, J. BRIGGS, D. KODNANI, G. PIERDOMENICO, *The Potentially Large Effects of Artificial Intelligence on Economic Growth (Briggs/Kodnani)*, en www.gspublishing.com, 26 marzo 2023.

¹⁴ J. RIFKIN, *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*, Paidós, 2015, pp. 148 y 149.

¹⁵ Ver, por ejemplo, M. ARNTZ, T. GREGORY, U. ZIERAHN, *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis*, OECD Social, Employment and Migration Working Paper, 2016, n. 189; J. MANYIKA ET AL., *Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions in a Time of Automation*, McKinsey & Company, 2017; WORLD ECONOMIC FORUM, *The Future of Jobs Report 2020*, 2020.

resulta más fácil establecer el modo en que la tecnología modifica los procesos de producción y determina la demanda de habilidades de la fuerza laboral, que calcular con exactitud sus efectos en la cantidad de pérdidas de empleos¹⁶. En este sentido, lo que sí despierta consenso es que al crecer la tecnología a un ritmo acelerado se genera una brecha entre las habilidades que las empresas necesitan y las que la fuerza laboral tiene, descalce que debe ser combatido con educación y con la actualización de las competencias de las personas trabajadoras.

Efecto transformación del empleo

La tecnificación transforma el mundo laboral al cambiar la forma en la que concebimos, realizamos y organizamos el trabajo¹⁷. Las nuevas tecnologías alteran la forma de operar de las empresas (organizaciones inteligentes y sin fronteras, mercados basados en plataformas digitales, decisiones fundadas en datos, servicios prestados vía teletrabajo, digitalización de los canales de comunicación y promoción, trabajo conjunto con robots, etcétera), reconfigurando el contenido de las tareas que forman parte de los puestos de trabajo.

La reunión anual del Foro Económico Mundial en Davos 2023 se refirió a lo anterior, y abordó la problemática de que mil millones de puestos de trabajo son susceptibles de ser transformados radicalmente por la tecnología de acá al 2030¹⁸, lo que impacta en la forma en la que las personas trabajadoras se deben desenvolver y es aquí donde reside el gran desafío de la transición digital: en la demanda de nuevas competencias para poder ejercer las ocupaciones que se han visto alteradas por las tecnologías, y en la tremenda velocidad con que ello está ocurriendo.

Por ejemplo, las fábricas inteligentes con sistemas ciberfísicos exigen trabajadores especialmente capacitados. A saber, el control de un proceso productivo puede requerir verificar la cantidad de un componente químico de un producto y para ello utilizar lentes de realidad aumentada, sensores que depositan información en una nube y aplicaciones con IA que toman las decisiones de los pasos a seguir. En consecuencia, para llevar a cabo este proceso, la empresa requiere trabajadores entrenados para funcionar con realidad aumentada, con tecnología del Internet de las cosas, que entiendan el entorno de la nube y que sean capaces de responder a las directrices que

¹⁶ BANCO MUNDIAL, *Informe sobre el desarrollo mundial 2019. La naturaleza cambiante del mundo del trabajo*, 2019, p. 23.

¹⁷ J.R. MERCADER UGUINA, *op. cit.*, p. 214.

¹⁸ WORLD ECONOMIC FORUM, *Davos 2023: What you need to know about jobs and skills*, en www.weforum.org, 16 enero 2023.

va indicando la aplicación con IA¹⁹.

Otro ejemplo es la digitalización de las tareas administrativas de enfermería. Las y los profesionales de enfermería con las competencias para utilizar los nuevos softwares que automatizan, agilizan y gestionan estas tareas podrán reorganizar sus jornadas disponiendo de más tiempo para la atención de sus pacientes (en lugar de registrar datos y rellenar formularios), mejorando su rendimiento y aumentando la relevancia de sus competencias en ámbitos realmente significativos, como la empatía y la comunicación con los pacientes²⁰. A un nivel más sofisticado se encuentran cirujanos que utilizan el robot quirúrgico Da Vinci para diversos procedimientos médicos. La forma de realizar las tareas – en este caso la operación – ha sido modificada requiriendo que el o la profesional cuente con nuevas competencias técnicas que le permitan maniobrar esta tecnología.

En consecuencia, estos cambios en el mundo del trabajo exigen prontas, pertinentes y constantes instancias de *upskilling*, *reskilling* y de reconversión laboral, para que las personas adquieran las habilidades necesarias para funcionar en conjunto y en sintonía con las nuevas tecnologías, aprovechando las oportunidades que estas herramientas entregan (como es, por ejemplo, delegarles tareas repetitivas o sin valor añadido), a la vez que logran diferenciarse del uso de éstas aportando un valor distinto a la organización que las máquinas no pueden proveer. Y dado que la tecnología se encuentra permanentemente en estado de desarrollo con sustanciales avances generándose día a día, el aprendizaje también debe ser permanente, esto es, la tecnificación exige como contrapartida una constante educación y adaptación de la fuerza laboral, lo que deviene en la necesidad de implementar una visión de aprendizaje durante toda la vida para poder mantener las habilidades de las y los trabajadores actualizadas y competitivas.

Efecto creación de empleo

Los científicos de datos y los arquitectos de metaverso eran impensados años atrás y hoy son trabajos altamente demandados. Solo para América Latina se pronostica que de acá al 2025, 3,5 millones de profesionales especializados en STEM serán demandados²¹, lo que apremia incentivar más egresados en estas carreras. Así, si bien la tecnificación

¹⁹ TECNALIA, *CPS en fabricación. Ejemplo de Industria 4.0*, en [@tecnaliaTV](#), 9 abril 2017.

²⁰ A. OVANESSOFF, L. CONVERSO, A. BORGIO, M.L. FRUGONI, *El futuro del trabajo en Chile. Cómo acelerar la adquisición de habilidades en la era de las tecnologías inteligentes*, Accenture, 2019, p. 6.

²¹ PAGEGROUP, *Talento TI. Competitividad STEM en América Latina*, 2021.

destruye empleos, también tiene un efecto compensación por el cual crea trabajos, vale decir, mientras que algunas actividades desaparecen otras emergen, y así se ha indicado que ha sido durante los últimos doscientos años donde las cifras de ocupación han aumentado de manera continua y en gran medida gracias al desarrollo tecnológico²².

El avance técnico ha abierto espacio a nueva ocupaciones, entre 2005 y 2016 el 40% de los trabajos creados fueron en industrias digitalmente intensivas²³; y en 2018 el Foro Económico Mundial estimó que 75 millones de puestos de trabajo pueden ser desplazados y que a su vez 133 millones de nuevos roles pueden ser creados. El Foro indicó que las ocupaciones en declive están relacionadas al registro de datos y existencias, contabilidad, auditoría, puestos administrativos, personal de información al cliente y atención al público; y entre aquellas en aumento las vinculadas a la ciencia de datos, IA, *machine learning*, *big data*, transformación digital, robótica, marketing digital, comercio electrónico, automatización, desarrollo organizativo e interacción persona-máquina²⁴. Lo mismo ocurrió en 2020, cuando esta organización estimó que para el 2025, 85 millones de empleos pueden ser reemplazados producto de un cambio en la división del trabajo entre humanos y máquinas, mientras que 97 millones de nuevos roles pueden surgir adaptándose mejor a esta nueva división laboral que combina: humanos, máquinas y algoritmos²⁵.

Así pues, es posible observar una evolución propia de las ocupaciones al estarse creando constantemente nuevos puestos de trabajo. Desarrolladores de softwares, especialistas en TIC, expertos en NFT, lingüistas computacionales, expertos en ciberseguridad, diseñadores de videojuegos, *Youtubers*, ingenieros de aprendizaje automático, mánager de fábricas inteligentes, artistas digitales, son solo algunos de los muchos ejemplos de las nuevas ocupaciones que nacen de la mano de las nuevas tecnologías.

Además, cabe destacar que «la mayoría de los trabajadores dedican gran parte de su tiempo a tareas en las que desaprovechan su ventaja comparativa respecto al robot, por lo que existe un gran potencial de crear nuevas profesiones si las instituciones y los individuos aprovechan la ocasión»²⁶. En este sentido, las máquinas y los algoritmos pueden favorecer

²² En este sentido [Resolución del Parlamento Europeo, de 16 de febrero de 2017, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre normas de Derecho civil sobre robótica \(2015/2103\(INI\)\)](#).

²³ OCDE, *Perspectivas de empleo de la OCDE 2019. El futuro del trabajo*, 2019, p. 58.

²⁴ WORLD ECONOMIC FORUM, *The Future of Jobs Report 2018*, 2018, pp. vii, 7, 8.

²⁵ WORLD ECONOMIC FORUM, *The Future of Jobs Report 2020*, cit., p. 5.

²⁶ A. MORRÓN SALMERON, *¿Llegará la Cuarta Revolución Industrial a España?*, en [Informe](#)

que las personas se dediquen a realizar tareas más productivas y/o que requieran habilidades propiamente humanas, como la inteligencia emocional, la comunicación, el manejo de personas, pensamiento crítico o la resolución de problemas complejos, permitiendo que los puestos de trabajo contengan tareas más significativas y desafiantes para las personas.

Ahora bien, y sin perjuicio de lo anterior, también es cierto que los empleos creados gracias al avance tecnológico y la utilización de las TIC han generado serios cuestionamientos en cuanto a su calidad. Tanto los nuevos modelos de trabajo deslocalizados geográficamente vía teletrabajo y *crowdworking*, como los servicios prestados a través de plataformas y conforme a la *gig economy*, se han convertido en un verdadero reto para el cumplimiento de la normativa y para la protección de los derechos de las y los trabajadores. Estos nuevos modelos de trabajo están generando fórmulas de ultra precariedad a través de aplicaciones que les permiten a las empresas externalizar sus actividades, dejando fuera del amparo normativo a múltiples trabajadores disfrazados de autónomos²⁷, a la vez que aumentan los contratos temporales y a tiempo parcial²⁸. Por lo que el desarrollo tecnológico tiene que ir acompañado de políticas de empleo y de normativas actualizadas a las nuevas formas de trabajo que permitan garantizar el respeto de los derechos laborales.

1.2. Transición ecológica y empleo

1.2.1. Crisis climática y sus repercusiones en el mundo del trabajo

Recientemente la OIT ha indicado que

el cambio climático y medioambiental se está convirtiendo a pasos agigantados en la mayor amenaza para la reducción de la pobreza y el logro del trabajo decente, el desarrollo sostenible y la justicia social. Las pruebas científicas alertan de que el calentamiento global no mitigado, la pérdida de biodiversidad y la contaminación amenazan con destruir todas las formas de vida en la Tierra. Las posibilidades de que se produzcan perturbaciones sociales y económicas y sufrimiento humano son tan grandes que podrían poner en peligro la paz²⁹.

[Mensual CaixaBank Research, 2016, IM02, n. 398](#), p. 37.

²⁷ J.R. MERCADER UGUINA, *op. cit.*, p. 211.

²⁸ Z. QURESHI, *La desigualdad en la era digital*, en AA.VV., [El trabajo en la era de los datos](#), BBVA, 2020, p. 36.

²⁹ OIT, [Lograr una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos. Informe VI](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 2023, 111ª reunión, p. 7.

En efecto,

el cambio climático provocará escasez de agua y afectará negativamente a la producción agrícola, la salud animal y la productividad ganadera, así como al rendimiento de la actividad pesquera y la producción acuícola. También tendrá repercusiones negativas para la salud y el bienestar de las personas, en particular como consecuencia de las enfermedades infecciosas, el estrés térmico, la malnutrición y los problemas de salud mental. Además, el incremento de los fenómenos meteorológicos extremos provocará un aumento de las inundaciones en las zonas interiores, destrozos en las zonas costeras provocados por las tormentas, y daños en la infraestructura y sectores clave de la economía. La reparación de las infraestructuras destruidas por los efectos del cambio climático y medioambiental se convertirá en la carga económica de mayor peso para las arcas de la mayoría de los países, lo que a su vez podría entrañar una reducción de las inversiones en otros sectores clave³⁰.

En 2018 ya se informaba que 1.200 millones de puestos de trabajo dependen directamente de la gestión racional y la sostenibilidad de un medio ambiente sano, empleos en agricultura, pesca y silvicultura supeditados a procesos naturales (como la purificación del agua y el aire, la polinización, el control de plagas, la moderación de las temperaturas, la protección contra tormentas e inundaciones) son derechamente amenazados por la degradación del medio ambiente³¹. Por otra parte, muchos empleos también desaparecerán por los cambios en los modelos de producción y por los compromisos de protección medioambiental, como ocurre en China, el mayor productor de carbón en el mundo y del cual se ha previsto que despedirá 1,8 millones de trabajadores del carbón y del acero (15% de la fuerza de trabajo) en los próximos años³².

También se debe destacar el estrés térmico y las dificultades que presenta para el trabajo. Este tipo de estrés responde a un exceso de calor en el cuerpo que es superior a los niveles que puede tolerar sin menoscabar sus capacidades fisiológicas, fenómeno que se convertirá en habitual producto del aumento de las temperaturas mundiales y que se ve, además, acrecentado con la proliferación de las “islas de calor urbanas”, estas son áreas de concentración de calor en el interior de las ciudades debido al aumento demográfico y la urbanización. Este exceso de calor incrementa

³⁰ *Idem*.

³¹ OIT, *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2018. Sostenibilidad medioambiental con empleo*, 2018, p. 2.

³² *Ibidem*, p. 148.

los riesgos y la vulnerabilidad de las y los trabajadores, pudiendo causar hipertermia e incluso la muerte³³.

El calor excesivo no solo genera riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, sino que también restringe las capacidades de las personas y la productividad laboral. La productividad laboral disminuye cuando la temperatura supera los 24 a 26°C y es más aún, cuando alcanza los 33 o 34°C, con una intensidad de trabajo moderada, los trabajadores pierden un 50% de su capacidad. Así las cosas, estimaciones indican que en 2030 la pérdida prevista de horas de trabajo debido a las altas temperaturas en todo el mundo será de un 2,2% o, inclusive, en escenarios menos conservadores, de un 3,8%, lo que equivale a 80 o 136 millones de puestos de trabajo respectivamente; y que las pérdidas económicas debidas al estrés por calor alcanzarán los 2,4 billones, con un impacto acentuado en los países de ingresos bajos y medios bajos³⁴.

El calor afecta todos los sectores productivos, pero algunas actividades padecen mayores riesgos por realizar más esfuerzo físico y/o por desarrollarse en el exterior: agricultura, construcción, recolección de residuos, transporte y turismo son ocupaciones particularmente afectadas; no obstante, incluso trabajos que se desarrollan al interior de fábricas y oficinas pueden verse perjudicados si no se regula la temperatura adecuadamente, ya que altos niveles de calor inducen fatiga psíquica que puede hacer difícil realizar incluso tareas simples de escritorio³⁵.

Así las cosas, resulta urgente que se adopten diversas medidas en el mundo del trabajo, desde políticas que protejan a las y los trabajadores de estas condiciones climáticas extremas (establecer horarios en los que no se puede trabajar al aire libre en verano, adoptar controles de salud periódicos para el personal, implementar mayores evaluaciones de riesgo climático por parte de las empresas), a reformas estructurales para ayudar a agricultores y otras ocupaciones a transitar a otros sectores menos afectados; como también, adoptar medidas que permitan mitigar el cambio climático (mayor responsabilidad de las empresas de respetar el medio ambiente, mejoramiento de la gestión de desechos) y anticiparse a los riesgos de orden climático³⁶.

³³ OIT, *Trabajar en un planeta más caliente. El impacto del estrés térmico en la productividad laboral y el trabajo decente*, 2019, p. 13.

³⁴ *Ibidem*, pp. 13 y 14.

³⁵ *Ibidem*, p. 13.

³⁶ *Idem*.

1.2.2. Oportunidades de empleo en la transición ecológica

Sin perjuicio de lo anterior, lo cierto es que es posible ver oportunidades de empleo en el cambio climático. La OIT ha indicado que el objetivo del Acuerdo de París de 2015, de limitar el aumento de la temperatura media de la Tierra por debajo de 2°C con respecto a los niveles preindustriales, creará nuevos puestos de trabajo; sostiene que la transición a la economía verde provocará pérdidas de empleo en ciertos sectores, pero que estas pérdidas se verán compensadas por nuevas oportunidades laborales. Así, se estima que para el 2030 las medidas adoptadas en relación con la producción y la utilización de energías provocarán, por un lado, la pérdida aproximada de 6 millones de puestos de trabajo y, por el otro, la creación de 24 millones de empleos, esto es, la creación de 18 millones de puestos de trabajo netos en la economía mundial. Asimismo, se indica que las políticas que sustituyen el modelo tradicional consistente en extraer, fabricar, usar y tirar, por la adopción de una economía circular que busca reutilizar, reciclar, reconstruir y reparar, creará 6 millones de nuevas oportunidades de empleo en el mundo³⁷.

En igual línea, un informe de McKinsey del 2022 estima que para el 2050 se perderán 185 millones de empleos en sectores intensivos en el uso de combustibles fósiles, y que se crearán de forma directa e indirecta unos 200 millones de puestos de trabajo asociados a formas de producción de bajas emisiones como las energías renovables, generándose así una reasignación de la mano de obra en la economía³⁸.

De estas ganancias en el empleo ya hay muestras concretas como ocurrió, por ejemplo, en el sector de bienes y servicios ecológicos que aumentó en más de un 50% entre 2000 y 2011, generando más de 1,3 millones de puestos de trabajo en Europa³⁹. Asimismo, estudios indican que «invertir en la rehabilitación de edificios atendiendo a criterios de eficiencia energética genera 2,8 veces más empleo que invertir en combustible fósil», y que «invertir en la restauración del ecosistema crea 3,7 veces más empleo que la producción de petróleo y gas por millones de dólares en los Estados Unidos invertido»⁴⁰. Por lo que se afirma que la transición verde tendrá, en

³⁷ OIT, [Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2018. Sostenibilidad medioambiental con empleo](#), cit., pp. 1 y 39.

³⁸ M. KRISHNAN, H. SAMANDARI, J. WOETZEL, S. SMIT ET AL., [The net-zero transition. What it would cost, what it could bring](#), McKinsey & Company, 2022, p. 25.

³⁹ Como se indica en la [Resolución del Parlamento Europeo, de 8 de julio de 2015, sobre la Iniciativa de Empleo Verde: aprovechar el potencial de creación de empleo de la economía verde \(2014/2238\(INI\)\)](#).

⁴⁰ OIT, [Lograr una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos](#).

su conjunto, un impacto positivo en el empleo a consecuencia de que las actividades económicas sostenibles, como el ahorro energético y la agricultura ecológica, requieren más mano de obra que aquellas que sustituyen⁴¹.

En 2019, Europa se comprometió a un Pacto Verde Europeo con el cual busca ser el primer continente climáticamente neutro al 2050, garantizando que se hayan dejado de producir emisiones netas de gases de efecto invernadero, que el crecimiento económico esté dissociado del uso de recursos, y que no haya personas ni lugares que se queden atrás. Estos cambios darán lugar a nuevas oportunidades de innovación, inversión y de empleo⁴². En efecto, el cumplimiento del Pacto Verde Europeo indica que la transición ecológica ofrece a las industrias europeas grandes oportunidades para crear mercados de tecnologías y productos limpios, propuestas que incidirán en el conjunto de las cadenas de valor de sectores como energía, transporte, construcción y renovación, contribuyendo a la creación de puestos de trabajo sostenibles, locales y bien remunerados. Así es como se proyecta que al 2030, 35 millones de edificios podrían renovarse y 160.000 nuevos puestos de trabajo verde podrían crearse en el sector de la construcción. Asimismo, se espera que la electrificación de la economía y el mayor uso de energías renovables generen más empleo en estos sectores⁴³.

Por otra parte, en cuanto a América Latina y el Caribe, estudios estiman que para el 2030 se crearán 15 millones de nuevos puestos de trabajo netos en sectores como la agricultura sostenible, silvicultura, energía solar y eólica, como también en manufactura y construcción⁴⁴. Y de esta región cabe destacar el caso de Chile dado su tremendo potencial en energías renovables y su compromiso de ser carbono-neutral al 2050. En este marco, uno de sus grandes proyectos es la producción de hidrógeno verde, habiendo adoptado en 2020 una Estrategia Nacional de Hidrógeno Verde con la que Chile busca ser el país productor de hidrógeno más barato del mundo.

Esta estrategia nacional apunta a la creación de una nueva industria

Informe VI, cit., p. 18.

⁴¹ Así lo señala la [Resolución del Parlamento Europeo de 8 de julio de 2015 \(2014/2238\(INI\)\)](#), cit.

⁴² COMISIÓN EUROPEA, *El Pacto Verde Europeo. Esforzarnos por ser el primer continente climáticamente neutro*, en [commission.europa.eu](#), 11 diciembre 2022.

⁴³ EUROPEAN COMMISSION, *Delivering the European Green Deal*, en [commission.europa.eu](#), 11 diciembre 2022.

⁴⁴ C. SAGET, A. VOGT-SCHILB, T. LUU, *El empleo en un futuro de cero emisiones netas en América Latina y el Caribe*, OIT, BID, 2020, p. 11.

verde que implica generar valor local en las regiones de Chile y crear al menos 100.000 nuevos empleos, más sofisticados y satisfactorios durante las próximas décadas⁴⁵. Tal es su importancia que en junio de 2023 el Banco Mundial informó su aprobación de un préstamo por US \$ 150 millones para incentivar la inversión en proyectos de hidrógeno verde en Chile, siendo el primer préstamo del Banco Mundial a nivel global en esta materia⁴⁶.

De esta suerte, la transición hacia una economía amigable con el medio ambiente tiene el potencial de crear una gran cantidad de nuevos empleos verdes, estos son «empleos decentes que contribuyen a preservar y restaurar el medio ambiente, ya sea en los sectores tradicionales como la manufactura o la construcción, o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética»⁴⁷. Así, los empleos verdes son tanto aquellos que implican producir bienes o servicios destinados a proteger el medio ambiente, como también aquellos trabajos en cualquier sector económico que cuentan con procesos de producción respetuosos con el medio ambiente. Por lo anterior,

una transición hacia sociedades y economías sostenibles, con pautas de consumo y producción igualmente sostenible, puede generar oportunidades de crear nuevos puestos de trabajo de calidad y transformar el empleo existente en empleo verde en prácticamente todos los sectores y a lo largo de toda la cadena de valor: desde la investigación hasta la producción, la distribución y el mantenimiento, y tanto en nuevos sectores verdes de tecnología punta, como las fuentes de energías renovables, como en industrias tradicionales, como la fabricación y la construcción o la agricultura y la pesca, o en sectores de servicios como el turismo, el catering, el transporte y la educación⁴⁸.

Entre estos empleos verdes es posible encontrar especialistas en biocombustible, instaladores de paneles solares, auditores de energía, técnicos de plantas de reciclaje, ingenieros de electromovilidad, arquitectos de edificios verdes, ecodiseñadores, guías de ecoturismo, ingenieros ambientales, especialistas en conservación, montadores de aerogeneradores, especialistas en reciclaje, biotecnólogos, entre otros muchos ejemplos.

Ahora bien, para que la transición hacia sociedades más ecológica sea

⁴⁵ MINISTERIO DE ENERGÍA, *Estrategia Nacional de Hidrógeno Verde. Chile, fuente energética para un planeta cero emisiones*, 2020, p. 14.

⁴⁶ BANCO MUNDIAL, *Chile acelera la industria del hidrógeno verde con apoyo del Banco Mundial*, en www.bancomundial.org, 29 junio 2023.

⁴⁷ OIT, *¿Qué es un empleo verde?*, en www.ilo.org, 13 abril 2016.

⁴⁸ *Resolución del Parlamento Europeo de 8 de julio de 2015 (2014/2238(INI))*, cit.

justa, se requiere la protección de las personas afectadas por la desaparición o la adaptación de las industrias. En efecto, no solo se requiere una preocupación por la mitigación de los daños climáticos, sino que también por sus efectos en el mundo del trabajo, por lo que una transición justa implica hacer que la economía sea lo más inclusiva posible para todos los interesados, creando oportunidades de trabajo decente y sin dejar a nadie atrás; como también maximizar las oportunidades sociales y económicas de la acción climática, a la vez que se minimizan y se gestionan cuidadosamente sus desafíos⁴⁹.

Conforme a lo anterior, la Resolución del Parlamento Europeo sobre la Iniciativa de Empleo Verde insta a

una “hoja de ruta hacia una transición justa” para perseguir objetivos medioambientales ambiciosos, incluida la promoción de los siguientes aspectos: una protección social y una remuneración adecuada, empleo a largo plazo y condiciones de trabajo saludables y seguras, inversiones dirigidas por el Gobierno en educación, programas de formación y capacitación profesional, el respeto de los derechos laborales y el reforzamiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en cuestiones referidas al desarrollo sostenible y la representación efectiva de los trabajadores⁵⁰.

2. Competencias para la transición

Lograr la transición digital y ecológica exige adoptar medidas para el desarrollo de las competencias de las personas, ya que sin los talentos adecuados no es posible avanzar. En este sentido, distinguiremos en las especiales destrezas que se requieren para prosperar en la transformación tecnológica y en aquellas que demanda la economía verde.

2.1. Competencias para la transición digital

«La revolución digital potencia una serie de habilidades y conocimientos en detrimento de otros»⁵¹. La tecnificación ha llevado a la disminución de la demanda de habilidades reemplazables por tecnología, y

⁴⁹ OIT, *Preguntas frecuentes sobre transición justa*, en www.ilo.org, 19 abril 2022.

⁵⁰ Resolución del Parlamento Europeo de 8 de julio de 2015 (2014/2238(INI)), cit.

⁵¹ J. ANDRÉS, R. DOMÉNECH, *Políticas públicas en la era de la disrupción digital*, en AA.VV., *op. cit.*, p. 121.

a un aumento de la demanda de competencias difíciles de automatizar. En este sentido, la mayoría de las personas deberán adaptarse ya que sus trabajos evolucionarán junto con las máquinas – las cuales son cada vez más capaces, inteligentes y autónomas –, y parte de esa adaptación significará que las personas cuenten con un mayor nivel educativo o bien dediquen más tiempo a actividades que demandan habilidades sociales, emocionales, creativas, cognitivas de alto nivel y otras destrezas difíciles de automatizar⁵².

Asimismo, la sofisticación alcanzada por las nuevas tecnologías y la enorme cantidad de datos que estas ponen a nuestra disposición, exigen contar con otro tipo de habilidades para aprovechar el potencial de la cuarta ola tecnológica. La Sociedad de la Información y el Conocimiento en la que nos encontramos exhorta a que, más allá de seguir acumulando información, haya individuos competentes en la administración y explotación del conocimiento⁵³, por lo que las personas requerirán perfeccionarse en la absorción, procesamiento, manejo y combinación de conocimiento, más que en la memorización y recolección de información.

De igual forma, la transición digital pone de relieve la importancia de otras competencias humanas. De hecho, «la creciente influencia de los robots y los algoritmos en nuestros mercados laborales incrementa aún más la necesidad de capacidades distintivamente “humanas”, como la empatía y la adaptación al cambio en entornos complejos»⁵⁴. Así las cosas, desarrollar competencias propias del ser humano difíciles de replicar por las máquinas, como la persuasión, intuición, el entendimiento de sesgos y prejuicios, la improvisación y el manejo de lo impredecible, permiten una ventaja del individuo frente al uso de las máquinas.

Y por último, como es evidente, la transición digital requiere de ciber competencias que habiliten a las personas a operar con las nuevas herramientas tecnológicas. Es tanta su importancia que se pronostica que en el futuro el 90% de los puestos de trabajo en todos los sectores económicos requerirán alguna forma de competencia digital⁵⁵.

⁵² J. MANYIKA ET AL., *op. cit.*

⁵³ En este sentido J.C. COBO ROMANÍ, *El concepto de tecnología de la información. Benchmarking sobre las definiciones de las TIC en la sociedad del conocimiento*, en ZER, 2009, n. 27, p. 313.

⁵⁴ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones *Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia*, 1º julio 2020, COM(2020)274 final, p. 16.

⁵⁵ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones *Plan de Acción de Educación Digital 2021-2027. Adaptar la educación y la formación a la era digital*, 30 septiembre 2020, COM(2020)624 final, p. 16.

La competencia digital implica el uso seguro, crítico y responsable de las tecnologías digitales para el aprendizaje, en el trabajo y para la participación en la sociedad, así como la interacción con estas. Incluye la alfabetización en información y datos, la comunicación y la colaboración, la alfabetización mediática, la creación de contenidos digitales (incluida la programación), la seguridad (incluido el bienestar digital y las competencias relacionadas con la ciberseguridad), asuntos relacionados con la propiedad intelectual, la resolución de problemas y el pensamiento crítico⁵⁶.

2.2. Competencias para la transición ecológica

La imperiosa necesidad de avanzar hacia economías verdes exige contar con capital humano apto para este desafío, el cual debe ser recalificado y dotado de habilidades afines a la economía circular, a la industria de cero emisiones, a los objetivos de descarbonización, a la neutralidad climática, a la nueva era de la electrificación y a los demás acuerdos nacionales e internacionales que buscan avanzar hacia economías ecológicas que exigen pensar y actuar en verde. En esta línea, la Comisión Europea reconoce que la transición ecológica solo puede tener éxito si la UE cuenta con la mano de obra cualificada que necesita para seguir siendo competitiva, siendo la educación y la formación fundamentales para impulsar la concienciación y las capacidades para la economía verde⁵⁷.

Conforme a lo anterior, una persona que trabaja en embalajes deberá especializarse en materiales respetuosos con el medio ambiente, un agricultor deberá formarse en hidroponía, un ingeniero del sector energético en sistemas fotovoltaicos, un director de empresa en formas para limitar las emisiones de gases y para reducir los desechos de la operación, un paisajista en jardines verticales, entre otros ejemplos de ocupaciones de nivel bajo, medio y alto que deberán perfeccionarse y readaptarse a la transición verde.

Asimismo, será necesario incorporar de manera generalizada la sensibilización medioambiental en los programas de estudios y capacitación, a fin de adoptar una educación para el desarrollo sostenible formando ciudadanos responsables con la naturaleza y conscientes del

⁵⁶ [Recomendación del Consejo de 22 de mayo de 2018 relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente \(Texto pertinente a efectos del EEE\)](#), p. 9.

⁵⁷ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones [«Objetivo 55»: cumplimiento del objetivo climático de la UE para 2030 en el camino hacia la neutralidad climática](#), 14 julio 2021, COM(2021)550 final, p. 9.

futuro de las próximas generaciones. Se trata, en definitiva, de incorporar un “lente” en las personas que intervenga su mirada y con ello cada una de sus acciones, de forma tal de que ya no sea posible dirigirse por la vida sin considerar el respeto por el medioambiente, alcanzando finalmente un cambio en la actitud y mentalidad de las personas.

3. Formación pertinente

Para adquirir las nuevas competencias que exige esta época de cambios se precisa un sistema de formación para el trabajo pertinente, esto es, que eduque de manera oportuna y de calidad en los conocimientos y en las competencias que demanda la economía digital y ecológica. Lo anterior, no obstante, no está ocurriendo con la importancia y la celeridad necesaria.

En efecto, el potencial de expansión de los empleos tecnológicos y verdes se ve frenado por la escasez de competencias profesionales que traban la transición hacia economías digitales y ecológicas, y esta falta de adecuación en las competencias es causada por diversos factores: como la no identificación de las competencias requeridas, la poca conexión entre las demandas del mercado y los centros de formación, la variabilidad de los currículos relativos a la sostenibilidad, las dificultades para actualizar los programas de estudio, la falta de estudiantes en carreras STEM, la concentración de un género en determinados sectores, la falta de datos sobre la escasez de talentos y los tipos de empleo verdes y digitales y, en general, por la poca planificación de los países en cuanto a sus objetivos de desarrollo y las competencias de las personas para lograrlos, preparación que permitiría anticiparse a los empleos que se formarán y a los conocimientos y habilidades necesarios para ellos⁵⁸.

El potencial, la competitividad y el bienestar de los países radica en las habilidades de sus trabajadores que son el motor de la nación, por lo que invertir en sus capacidades es sencillamente esencial e impostergable. Y este fortalecimiento de la formación del capital humano de un país debe ser, además, para todas las personas, por cuanto proporcionar un acceso equitativo al desarrollo de competencias como el que exige una sociedad en constante evolución y cambio como la nuestra, para todas las personas y para todas las etapas de la vida, con medidas específicas para responder a las necesidades de los grupos desfavorecidos y vulnerables, incrementa las

⁵⁸ En este sentido [Resolución del Parlamento Europeo de 8 de julio de 2015 \(2014/2238\(INI\)\)](#), cit.

posibilidades de avanzar hacia una transición justa⁵⁹.

4. Conclusiones

Las cuestiones tecnológicas y ambientales inciden en el empleo, por lo que no es posible separar las políticas que se adopten en estas materias de las problemáticas laborales que conllevan. En este sentido, la doble transición digital y ecológica requiere de una adecuada planificación sobre el futuro de las y los trabajadores, y una de las principales medidas en esto es la adopción de un plan coherente de desarrollo de habilidades que vaya de la mano con las proyecciones de desarrollo del país. La falta de políticas adecuadas puede hacer que no se aproveche el potencial de crecimiento y de creación de empleo de estas transiciones y, peor aún, se perjudique a quienes no están preparados. Por ello, las inversiones para alcanzar una sociedad digital y ecológica deben estar siempre acompañadas de inversiones en la formación de las personas para funcionar en esta nueva sociedad, manteniendo sus niveles de empleabilidad y competitividad, con trabajadores actualizados y resilientes a los cambios.

En este asunto aún queda mucho trabajo por realizar, «la mayoría de los países no han establecido vínculos sólidos entre sus planes de sostenibilidad ambiental y sus políticas en materia de competencias y calificaciones»⁶⁰; lo mismo ocurre con los avances tecnológicos, por lo que la inadecuación de competencias es uno de los principales obstáculos para la ecologización y tecnificación de la economía. Así, alcanzar un adecuado plan de desarrollo de competencias adaptado a las condiciones de cada nación y a las necesidades de los empleos digitales y verdes, resulta fundamental para el desarrollo de los países, para el futuro de las y los trabajadores, y para aprovechar las oportunidades de las actuales transiciones digital y ecológica.

5. Bibliografía

ANDRÉS J., DOMÉNECH R. (2020), *Políticas públicas en la era de la disrupción digital*, en AA.VV., [El trabajo en la era de los datos](#), BBVA

⁵⁹ OIT, [Lograr una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos. Informe VI](#), cit., p. 38.

⁶⁰ En este sentido OIT, [Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2018. Sostenibilidad medioambiental con empleo](#), cit., p. 137.

- ARNITZ M., GREGORY T., ZIERAHN U. (2016), *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis*, OECD Social, Employment and Migration Working Paper, n. 189
- ARRIETA PALACIO E. (2021), *Carmen Pagés: “Los gobiernos gastan mucho en formación digital, pero no lo gastan bien”*, en www.elspanol.com/invertia, 22 enero
- BANCO MUNDIAL (2023), *Chile acelera la industria del hidrógeno verde con apoyo del Banco Mundial*, en www.bancomundial.org, 29 junio
- BANCO MUNDIAL (2019), *Informe sobre el desarrollo mundial 2019. La naturaleza cambiante del mundo del trabajo*
- COBO ROMANÍ J.C. (2009), *El concepto de tecnología de la información. Benchmarking sobre las definiciones de las TIC en la sociedad del conocimiento*, en *ZER*, n. 27, pp. 295-318
- COMISIÓN EUROPEA (2022), *El Pacto Verde Europeo. Esforzarnos por ser el primer continente climáticamente neutro*, en commission.europa.eu, 11 diciembre
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA (2017), *La digitalización de la economía*, Informe CES, n. 3
- CONSEJO EUROPEO, CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA (2023), *Normas de la UE sobre el trabajo en plataformas digitales*, en www.consilium.europa.eu/es, 30 junio
- EUROPEAN COMMISSION (2022), *Delivering the European Green Deal*, en commission.europa.eu, 11 diciembre
- GARCÍA GONZÁLEZ G., POQUET CATALÁ R. (2020), *Regulación comparada: aproximaciones públicas al trabajo en plataformas*, TR3S-i, Universidad Internacional de La Rioja
- HATZIUS J., BRIGGS J., KODNANI D., PIERDOMENICO G. (2023), *The Potentially Large Effects of Artificial Intelligence on Economic Growth (Briggs/Kodnani)*, en www.gspublishing.com, 26 marzo
- ILO, WHO (2021), *Healthy and Safe Telework. Technical Brief – Geneva, 2021*
- IRENA, ILO (2022), *Renewable Energy and Jobs. Annual Review 2022*
- KEYNES J.M. (1963), *Economic Possibilities for our Grandchildren*, en J.M. KEYNES, *Essays in Persuasion*, W.W. Norton
- KRISHNAN M., SAMANDARI H., WOETZEL J., SMIT S. ET AL. (2022), *The net-zero transition. What it would cost, what it could bring*, McKinsey & Company
- MANYIKA J., LUND S., CHUI M., BUGHIN J., WOETZEL J., BATRA P., KO R., SANGHVI S. (2017), *Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions in a Time of Automation*, McKinsey & Company
- MERCADER UGUINA J.R. (2022), *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo*, Tirant lo Blanch

- MINISTERIO DE ENERGÍA (2020), [*Estrategia Nacional de Hidrógeno Verde. Chile, fuente energética para un planeta cero emisiones*](#)
- MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO (2015), [*Industria conectada 4.0. La transformación digital de la industria española. Informe preliminar*](#)
- MORRÓN SALMERÓN A. (2016), *¿Llegará la Cuarta Revolución Industrial a España?*, en [*Informe Mensual CaixaBank Research, IM02, n. 398*](#), pp. 36-37
- OCDE (2019), *Perspectivas de empleo de la OCDE 2019. El futuro del trabajo*
- OIT (2023), [*Lograr una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos. Informe VI*](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 111ª reunión
- OIT (2022), [*Preguntas frecuentes sobre transición justa*](#), en www.ilo.org, 19 abril
- OIT (2019), [*Trabajar en un planeta más caliente. El impacto del estrés térmico en la productividad laboral y el trabajo decente*](#)
- OIT (2018), [*Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2018. Sostenibilidad medioambiental con empleo*](#)
- OIT (2016), [*¿Qué es un empleo verde?*](#), en www.ilo.org, 13 abril
- OVANESSOFF A., CONVERSO L., BORGIO A., FRUGONI M.L. (2019), [*El futuro del trabajo en Chile. Cómo acelerar la adquisición de habilidades en la era de las tecnologías inteligentes*](#), Accenture
- PAGEGROUP (2021), *Talento TI. Competitividad STEM en América Latina*
- QURESHI Z. (2020), *La desigualdad en la era digital*, en AA.VV., [*El trabajo en la era de los datos*](#), BBVA
- RIFKIN J. (2015), *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*, Paidós
- SAGET C., VOGT-SCHILB A., LUU T. (2020), [*El empleo en un futuro de cero emisiones netas en América Latina y el Caribe*](#), OIT, BID
- SHALLIS M. (1986), *El ídolo de silicio*, Salvat
- TECNALIA (2017), [*CPS en fabricación. Ejemplo de Industria 4.0*](#), en [@tecnaliaTV](https://www.tecnalia.com), 9 abril
- WORLD ECONOMIC FORUM (2023), [*Davos 2023: What you need to know about jobs and skills*](#), en www.weforum.org, 16 enero
- WORLD ECONOMIC FORUM (2020), [*The Future of Jobs Report 2020*](#)
- WORLD ECONOMIC FORUM (2018), [*The Future of Jobs Report 2018*](#)

Normativa Europea

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones [«Objetivo 55»: cumplimiento del objetivo climático de la UE para 2030 en el camino hacia la neutralidad climática](#), 14 julio 2021, COM(2021)550 final

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones [Plan de Acción de Educación Digital 2021-2027. Adaptar la educación y la formación a la era digital](#), 30 septiembre 2020, COM(2020)624 final

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones [Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia](#), 1º julio 2020, COM(2020)274 final

[Recomendación del Consejo de 22 de mayo de 2018 relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente \(Texto pertinente a efectos del EEE\)](#)

[Resolución del Parlamento Europeo, de 16 de febrero de 2017, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre normas de Derecho civil sobre robótica \(2015/2103\(INL\)\)](#)

[Resolución del Parlamento Europeo, de 8 de julio de 2015, sobre la Iniciativa de Empleo Verde: aprovechar el potencial de creación de empleo de la economía verde \(2014/2238\(INI\)\)](#)

La “dualización” de la formación profesional en España tras la LO 3/2022: la corresponsabilidad reforzada de la empresa*

Lourdes MELLA MÉNDEZ**

RESUMEN: Este trabajo analiza el refuerzo del carácter dual de la nueva formación profesional (FP), a partir de la LO 3/2022 y su reglamento de desarrollo, aprobado por el RD 659/2023. Este carácter dual se traduce en una mayor corresponsabilidad de la empresa, junto con el centro educativo, en la formación del aprendiz. Así, ahora se potencia la participación de todo tipo de entidades empresariales en el sistema de FP, lo que se logra con diversas medidas, como la ampliación del concepto de empresa, a través de la equiparación a esta de diferentes organismos asimilados; la promoción de las medidas para ayudar a la implicación de las PYME y a las microempresas o la atención al personal formador de la empresa, como los tutores o las personas expertas de aquella. Sin duda, son medidas que pueden contribuir a dar un impulso positivo y definitivo al sistema de FP.

Palabras clave: Formación profesional, carácter dual, tutor, personas expertas.

SUMARIO: 1. Antecedentes. 2. El refuerzo del carácter dual de la nueva formación profesional: novedades clave de la LO 3/2022. 2.1. La oferta dual y sus niveles de intensidad. 2.2. La corresponsabilidad general de la empresa en la formación profesional. 2.3. La corresponsabilidad específica en la fase de formación en la empresa. 2.3.1. Las finalidades de la formación externa. 2.3.2. La organización de la formación en la empresa u organismo equiparado. 2.4. La persona tutora dual de empresa. 3. Conclusiones. 4. Bibliografía.

* Este trabajo se enmarca en el Proyecto de Investigación AEI *Aprendizaje a lo largo de la vida en una sociedad digital: formación y recualificación para las nuevas profesiones del mercado de trabajo global* (PID2020-113151RB-100), dirigido por las Profesoras Lourdes Mella Méndez (IP1) y Consuelo Ferreiro Regueiro (IP2).

** Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Santiago de Compostela (España).

The ‘Dualization’ of Vocational Training in Spain after Organic Act No. 3/2022: the Reinforced Co-Responsibility of the Company

ABSTRACT: This work analyses the reinforcement of the dual nature of the new vocational training (VT), based on Organic Act No. 3/2022 and its development regulations, approved by Royal Decree No. 659/2023. This dual nature translates into greater co-responsibility of the company, together with the educational centre, in the training of the apprentice. Thus, the participation of all types of business entities in the VT system is now enhanced, which is achieved with various measures, such as the expansion of the concept of company, through the equalization of different assimilated organizations to it; the promotion of measures to help the involvement of SMEs and micro-enterprises or attention to the company’s training personnel, such as tutors or experts from the company. Without a doubt, they are measures that can contribute to giving a positive and definitive boost to the VT system.

Key Words: Vocational training, dual character, tutor, expert people.

1. Antecedentes

La implicación de las empresas en la formación de las personas estudiantes, trabajadoras o desempleadas – por ejemplo, en el diseño de su programa formativo e impartición de determinados contenidos prácticos – ha sido siempre un elemento clave para aumentar su empleabilidad, pues esa vinculación permite que las segundas adquieran, de manera eficaz, las competencias y habilidades que las primeras necesitan. En este sentido, ya la histórica Ley 14/1970, de 4 de agosto, general de educación y financiamiento de la reforma educativa, prevé (al incorporar, por primera vez, la formación profesional (FP) al sistema educativo) que los centros educativos «promoverán la colaboración de las asociaciones y de los colegios profesionales, de la organización sindical, así como de las empresas dedicadas a las actividades de que se trate, con miras a lograr que los alumnos obtengan una capacitación y una formación práctica plenamente actualizadas» (art. 41.3). En desarrollo de la citada Ley, el posterior Decreto 995/1974, de 14 de marzo, sobre Ordenación de la Formación Profesional, regula el período de práctica profesional en las empresas, previendo que los correspondientes programas educativos podrán establecer, durante el segundo año, la «adecuada simultaneidad entre estudio y práctica profesional, desarrollándose ésta, cuando sea posible, en empresas, entidades o instituciones colaboradoras, coordinadas todas ellas con el correspondiente centro docente, de acuerdo con las normas que al efecto dicte el Gobierno, a propuesta de los Ministros de Educación y Ciencia y de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical» (arts. 3.3 y 4.2)¹.

Tras su introducción con carácter voluntario, este período de práctica en la empresa adquirió carácter obligatorio con la conocida LO 1/1990, de 3 de octubre, de ordenación general del sistema educativo (LOGSE). Según su art. 34.2, «el currículo de las enseñanzas de formación profesional específica incluirá una fase de formación práctica en los centros de trabajo, de la cual podrán quedar total o parcialmente exentos quienes hayan acreditado la experiencia profesional». Dicha fase se conoce, a partir de entonces, como el módulo de Formación en centros de trabajo (FCT) o, más popularmente, como «las prácticas». El objetivo de esa fase era poner en práctica, en la empresa, los conocimientos teóricos adquiridos en el centro formativo; de ahí que hubiera que tener superadas las materias impartidas en este, siendo una formación consecutiva a la recibida en aquel,

¹ Vid. M.J. RODRÍGUEZ RAMOS, *Pasado, presente y perspectivas de la Formación profesional en España*, en M.J. RODRÍGUEZ RAMOS (ed.), *Formación profesional, contratación y mercado de trabajo*, 1991, p. 24 ss.

y no en alternancia con la misma.

La ulterior – y ahora derogada – LO 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, también hacía referencia a la importancia de la colaboración de las empresas (de forma individual o de modo agrupado, a través de sus organizaciones representativas) con diferentes entidades sociales – las Administraciones públicas, universidades, cámaras de comercio y entidades de formación – para el adecuado desarrollo del sistema de FP (art. 6). Dicha colaboración debía concretarse, por ejemplo: 1) en la formación de los alumnos en los centros de trabajo y en la realización de otras prácticas profesionales de aquellos (sin carácter laboral)²; 2) en la orientación profesional y la participación de profesionales cualificados del sistema productivo en el sistema formativo³; 3) en la identificación y actualización de las necesidades de cualificación, así como en su definición y la de la formación requerida, por medio de los correspondientes procedimientos de colaboración y consulta con los diferentes sectores productivos y los interlocutores sociales. La referida colaboración debía instrumentarse a través de los oportunos convenios y acuerdos⁴.

Por su parte, la siguiente LO 2/2006, de 3 de mayo, de educación (LOE), reitera, sin grandes cambios, la exigencia de que todos los ciclos formativos deben incluir «una fase de formación práctica en los centros de trabajo» (art. 42.2)⁵. Mayor atención se dedica a este módulo de FCT en el posterior RD 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo – ya derogado⁶ –, fijando sus finalidades y características generales (art. 25), así como su posible exención (arts. 39 y 40). Además, ya se hacía referencia a una FP «en alternancia en colaboración con las empresas», para las personas que tuviesen un contrato de trabajo, una beca de formación o la condición de voluntarias (art. 31.1).

Tras estos antecedentes, la FP *dual* tiene su primera regulación específica en el RD 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación

² Art. 6.4.

³ Art. 6.2.

⁴ Arts. 6.2 y 11.3. Esta Ley Orgánica también creó los centros integrados de formación profesional (CIFP). Véase CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA, [La formación dual en España: situación y perspectivas](#), Informe CES, 2023, n. 1, p. 130.

⁵ Cfr. artículo único, apartado 36, LO 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

⁶ Con efectos de 23 de julio de 2023, según disposición derogatoria del RD 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.

profesional dual⁷. En concreto, su título III fija las líneas generales para la implantación progresiva de la FP dual en nuestro país. Como explica su exposición de motivos, en un momento de grave crisis económica como la entonces existente, procede avanzar decididamente en una formación dual basada «en una mayor colaboración y participación de las empresas en los sistemas de formación profesional», propiciando una participación más activa de aquellas en el propio proceso formativo del alumnado. Esto les permitirá conocer, de manera más cercana, la formación que reciben los jóvenes, cada vez más adaptada a las demandas de los sectores productivos. En definitiva, con la formación dual se pretende que la empresa y el centro de FP «estrichen sus vínculos, aúnen esfuerzos y favorezcan una mayor inserción del alumnado en el mundo laboral durante el período de formación».

El citado Real Decreto de 2012 define la FP dual de manera muy amplia, como «el conjunto de las 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»⁸. A su vez, desde ese enfoque abierto, también se establecen diversas modalidades de desarrollo de esta formación, según la mayor o menor participación y responsabilidad que la empresa y el centro formativo asuman en la cualificación de la persona trabajadora o del estudiante⁹. Y, pensando en estos dos grandes colectivos, también se establecen dos grandes modelos de FP dual, según esta se gestione con un contrato para la formación y el aprendizaje, principalmente en el sistema de FP para el empleo – pero, también, del sistema educativo – (título II), o con un proyecto de FP dual en el sistema educativo (título III).

En el primer caso, el aprendiz es una persona trabajadora (de entre 16 y 25 años, salvo excepciones) con un contrato de trabajo propiamente dicho, que tiene por objeto su cualificación profesional en un régimen de alternancia con la actividad laboral desarrollada en la empresa. En cuanto titular de un contrato, aquel sujeto goza de todos los derechos laborales que le correspondan, como la percepción de un salario y la protección plena de la seguridad social. La actividad formativa inherente a ese contrato será la

⁷ Cfr. F. MARHUENDA, M.J. CHISVERT, D. PALOMARES-MONTERO, *La formación profesional en España. Consideraciones sobre los centros que la implementan*, en *Revista Internacional de Organizaciones*, 2016, n. 17.

⁸ Art. 2.

⁹ Art. 3. La modalidad de formación exclusiva en la empresa no parece totalmente adecuada, dada la importancia de la participación del centro educativo.

necesaria para «la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior o de un certificado de profesionalidad o, en su caso, certificación académica o acreditación parcial acumulable»¹⁰. Con el fin de poder alternarse con la prestación laboral en la empresa, dicha actividad formativa se podrá ofertar e impartir – en el ámbito de la FP para el empleo – en las modalidades presencial, teleformación o mixta¹¹. La posterior Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, no presta especial atención a la formación dual, por considerarla una modalidad de formación en alternancia con el empleo (en una empresa), gestionada a través de un contrato para la formación y el aprendizaje del art. 11 ET.

En el segundo caso (proyecto de FP dual), el sujeto en formación es un estudiante del sistema educativo (FP reglada), que puede beneficiarse de una beca – pero no de un contrato – en la forma en que se determine en cada proyecto. En este supuesto, la actividad formativa se podrá impartir en régimen presencial o a distancia, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa reguladora del sistema educativo. En ambos supuestos, resulta esencial la celebración de un convenio de colaboración entre la empresa y el centro de formación, para concretar el número de alumnos, el programa formativo, el régimen de las becas, la jornada y horario en el centro y en la empresa, las condiciones que deben cumplir los centros, las empresas, los alumnos y los tutores, así como los seguros necesarios para el alumnado y el profesorado.

Ante estos dos modelos de FP dual, las competencias sobre la actividad formativa recaen en dos Administraciones diferentes: la laboral y la educativa, con distinto alcance para el Estado y las comunidades autónomas. Así, en el supuesto de los contratos laborales, al Estado tiene competencia legislativa y las CCAA competencia de ejecución; pero en los proyectos educativos de FP, la competencia legislativa está compartida entre el Estado (sólo legislación básica) y las CCAA (art. 149.1.30 CE) (legislación de desarrollo). Este modelo lleva a que las bases fijadas por el Estado para la FP dual resulten muy generales y que sean las CCAA las que comiencen a poner en marcha experiencias concretas en esta materia, con un resultado muy desigual entre todas ellas. Lo ideal hubiera sido que las bases elaboradas por el Estado abordasen, con precisión, los elementos claves del sistema (unos criterios de calidad mínimos y una estructura y gobernanza comunes) para aportar seguridad jurídica y crear un modelo común de FP dual reconocible en todo el territorio, sin perjuicio de la

¹⁰ Art. 16.1, RD 1529/2012.

¹¹ Art. 17.1, RD 1529/2012.

necesaria flexibilidad para el pertinente ajuste a las peculiaridades de cada sector profesional o ámbito autonómico.

En esta línea, esta primera regulación de la FP dual suscita múltiples críticas por su enfoque general e incompleto y por su carácter bifronte, lo que genera inseguridades e incoherencias entre los dos modelos, incluso se llega a apuntar el posible debilitamiento del segundo en favor del primero, a través del abandono temprano de los estudiantes del sistema educativo para acceder al contrato de trabajo¹². En este sentido, se critica la huida del Derecho del Trabajo de este ámbito de la formación dual¹³. Se apunta, así, la necesidad de rediseñar el sistema de formación dual desde el propio sistema educativo, con un modelo único; con una mayor presencia y corresponsabilidad de la empresa en el proceso formativo, para lo que resulta esencial aumentar su colaboración con el centro de formación; con base en un contrato de trabajo que garantice una adecuada formación en esta y la protección de los derechos laborales que correspondan a la persona en formación, así como el establecimiento de efectivos sistemas de evaluación y control del aprendizaje por parte de las administraciones públicas y entidades especializadas y, más en general, sistemas de gobernanza de todo el sistema.

Con posterioridad, las siguientes reformas legales en la materia irán en la dirección de dar soluciones a estos problemas. Así, el nuevo art. 42-*bis* LOE¹⁴, se refiere a la corresponsabilidad de las empresas a la hora de definir la FP dual del sistema educativo español como «el conjunto de acciones e iniciativas formativas» que buscan «la cualificación profesional de las personas, armonizando los procesos de enseñanza y aprendizaje entre los centros educativos y los centros de trabajo». Por su parte, el contrato para la formación y el aprendizaje que sustenta la formación dual profesional del sistema de empleo es objeto de diversas modificaciones para aumentar su efectividad. Estas modificaciones suceden en 2013¹⁵ (se amplían los supuestos de realización del contrato y se establece una bonificación para

¹² Cfr. A. FERNÁNDEZ BERNAT, *La Formación Profesional Dual: algunas reflexiones sobre su regulación y puesta en práctica*, en J.L. MONEREO PÉREZ (coord.), *Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil. XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2014, pp. 267 y 271; M.T. IGARTUA MIRÓ, *La formación dual en el sistema educativo: balance y propuestas de mejora*, en *Temas Laborales*, 2017, n. 137, pp. 98-99.

¹³ Vid. A. COSTA REYES, *El modelo español de formación profesional dual*, en *Revista de Derecho Social*, 2014, n. 68, p. 28.

¹⁴ Introducido por la ya derogada LO 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (LOMCE).

¹⁵ Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

financiar los costes de los tutores), en 2015¹⁶ (se mejoran los aspectos formativos del contrato, como el tiempo mínimo, el contenido, los centros o las funciones de los tutores) y en 2021. En este último año, el 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, efectúa una profunda reforma, en esta materia, que supone, en sí, «un cambio de modelo». Un único contrato formativo con dos modalidades: 1) 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 FP, los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo; 2), el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.

2. El refuerzo del carácter dual de la nueva formación profesional: novedades clave de la LO 3/2022

La nueva LO 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional (LOFP), pretende renovar, en profundidad, el sistema de FP existente para ayudar a aproximar la demanda y la oferta de empleo. En otras palabras, ante las importantes transiciones de la sociedad actual – digital, ecológica, demográfica –, es necesario disponer de un instrumento ágil y eficaz para la cualificación y recualificación permanente de las personas, desde su época de estudiantes hasta la finalización de la vida laboral activa (lo que incluye situaciones de desempleo). Para ello, se busca, por un lado, avanzar en el objetivo – ya perseguido desde la Ley Orgánica de 2002 – de ordenar e integrar los dos subsistemas de FP anteriores – el del sistema educativo y el del sistema de empleo – y crear un sistema único, cuya competencia corresponda a un solo Ministerio, el de Educación y Formación Profesional¹⁷. Con todo, esto debe entenderse parcialmente, como un trasvase de sólo cierta formación del sistema de empleo (la proporcionada por la empresa para la obtención de los certificados de profesionalidad) al sistema educativo, lo que permite la pervivencia del primer subsistema, por lo que la empresa también puede

¹⁶ Orden ESS/41/2015, de 12 enero, que modifica la anterior Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre.

¹⁷ El RD 498/2021, de 28 abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación y Formación Profesional, ya había atribuido a este Ministerio la competencia exclusiva sobre oferta de los certificados de profesionalidad.

seguir facilitando diversa formación a sus trabajadores¹⁸.

Por otro lado, se introducen cambios significativos en el sistema de FP para incrementar su eficacia, calidad y prestigio; algunos consisten en la reforma de aspectos clave ya existentes y otros en la introducción de cuestiones nuevas (*v.gr.*, en la gobernanza). Así, por ejemplo, se comienza poniendo a la persona en formación en el centro del sistema, que gira en torno a ella para facilitar que pueda formarse, siempre que lo desee, a lo largo de su vida. Y ello bajo los principios del acceso universal, la igualdad de oportunidades, la flexibilidad, la calidad de la formación – acumulable, acreditable¹⁹ e innovadora –, la corresponsabilidad pública y privada, la colaboración de administraciones, centros y empresas y la evaluación y gobernanza efectivas del sistema.

A su vez, un cambio de gran trascendencia, y que está relacionado con la calidad y la necesaria corresponsabilidad y colaboración de los diferentes actores del sistema, es el *refuerzo del carácter dual* de la nueva FP. Según la exposición de motivos de la LOFP, «toda la formación profesional tendrá carácter dual, en tanto que se realizará entre el centro de formación y la empresa». En cierto modo, esto ya existía con los módulos de FCT, pero, ahora, se quiere ir más allá del modelo anterior, abordando el reto de convertir la FP en «una formación de excelencia», fruto de la verdadera y efectiva «corresponsabilidad y colaboración de centros y empresas» (apartado V)²⁰. En este sentido, el impulso de la dimensión dual de la FP y de sus vínculos con el sistema productivo se convierte en uno de los objetivos básicos del nuevo sistema de FP²¹. Por ello, con el fin de aportar seguridad jurídica, la nueva LOFP se detiene en dar una definición propia de lo que es la FP dual, entendiendo por tal aquella que «se realiza armonizando los procesos de enseñanza y aprendizaje entre el centro de formación profesional y la empresa u organismo equiparado, en

¹⁸ Cfr. S. FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, *Sobre el sistema único e integrado de formación profesional regulado en la Ley Orgánica 3/2022*, en prensa en AA.VV., *Empleo y protección social. XXXIII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Cuenca, 25 y 26 de mayo de 2023. Comunicaciones*, Ministerio de Trabajo y Economía Social.

¹⁹ Sobre la formación acreditable, véase S. FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, *Sobre la acreditación de competencias profesionales adquiridas por vías no formales e informales y su relevancia en el contrato de trabajo*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2023, n. 264, p. 23 ss.

²⁰ Según I. MOLINA, *La formación dual: un nuevo enfoque de la formación profesional*, en *Revista Internacional de Organizaciones*, 2016, n. 17, p. 134, en la FP dual se reconoce académicamente lo que la empresa enseña al aprendiz, por lo que se va más allá de las tradicionales prácticas en la empresa. Cfr. J.P. GAMBOA NAVARRO, M. MOSO DíEZ (dirs.), *Informe 2022. Una nueva Ley de FP para unos nuevos tiempos*, CaixaBank Dualiza, Orkestra-Instituto Vasco de Competitividad, 2022, p. 60 ss.

²¹ Art. 6.7 LOFP.

corresponsabilidad entre ambos agentes, con la finalidad de la mejora de la empleabilidad de la persona en formación» (art. 2.12). Dentro del articulado, el título III LOFP (denominado *Carácter dual de la Formación Profesional y modalidades*) regula, con exhaustividad, esta nota, si bien aspectos de esta se pueden apreciar a lo largo de todo el texto legal, al hilo de la regulación de todo el proceso formativo. Así las cosas, cabe analizar los principales aspectos de esta “dualización” de la nueva FP.

2.1. La oferta dual y sus niveles de intensidad

Aunque, como se acaba de ver, la exposición de motivos de la LOFP comienza refiriéndose al carácter dual de “toda” la FP, no toda esta se ve afectada en igual medida por el mencionado cambio, algo que se puede comprobar en su articulado. Así, de la nueva tipología de ofertas²², que van – de manera ascendente – desde el grado A al E, las micro ofertas correspondientes, en particular, al grado A (uno o varios elementos de competencia de un módulo profesional del Catálogo Modular de Formación Profesional (CMFP), o acreditación parcial de competencia) y el grado B (un módulo profesional del CMFP o certificado de competencia) no tendrán – en general – carácter dual, salvo cuando así lo justifiquen las peculiaridades de la formación de que se trate en cada supuesto, a juicio de la Administración responsable de dichos grados²³. Lo mismo cabe aplicar a la oferta del grado E, que consiste en los cursos de especialización, que complementan las competencias ya adquiridas por quienes cumplan las condiciones de acceso a aquellos, que puede ser un título previo de FP, de grado medio o superior; en el primer caso, el título que se puede obtener es de Especialista y, en el segundo, de Máster de Formación Profesional²⁴.

Por lo tanto, el carácter dual se predica, especialmente, de las ofertas del grado C (varios módulos profesionales del CMFP o certificado profesional)²⁵ y el grado D (los ciclos formativos de FP). En ambos casos, esa oferta se organiza en unidades de competencia y está vinculada al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias profesionales²⁶. Y, en

²² Arts. 28-54 LOFP.

²³ Art. 151.1, RD 659/2023.

²⁴ Arts. 51 y 52 LOFP y 151, RD 659/2023.

²⁵ Arts. 55.1 LOFP y 70, RD 659/2023.

²⁶ Art. 55.1 LOFP. Este Catálogo se crea por modificación del antiguo Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, para adecuar la terminología a la existente en otros países europeos. Los estándares de competencia equivalen a las unidades de competencia que se contenían en las anteriores cualificaciones profesionales. Véanse los arts. 8 y 9 LOFP.

cuanto a los tradicionales ciclos formativos de FP, aun cabe matizar que la dualidad sólo está asegurada en los de grado medio y superior, en cuanto estos deben incluir siempre una fase de formación en la empresa u organismo equiparado. En los ciclos de grado básico (como ya se indicó en los grados A, B y E), dicha fase puede existir o no, dependiendo de que así lo requieran las condiciones de aquel²⁷.

Como reflejo de su carácter dual, la exposición de motivos de la LOFP apunta que «toda la formación profesional contará con *suficiente* formación en centros laborales» (apartado IV, *in fine*). Este carácter *mínimo* de la dualidad se concreta en la exigencia de que la fase de formación en la empresa u organismo equiparado abarque un porcentaje mínimo del 25% de la duración total prevista para la formación. Con carácter excepcional, las ofertas asociadas a estándares de competencia profesional de nivel 1 (de los tres posibles) podrán limitar la formación externa hasta un tiempo mínimo del 20% de su duración total²⁸. Parece evidente que por debajo de esos suelos mínimos no se logran los objetivos propios de una formación que se califica de “dual”.

A partir del citado carácter mínimo, la LOFP introduce una cierta flexibilidad al admitir dos niveles de “suficiencia” en la duración de la formación externa, lo que lleva a dos intensidades en la dualidad, según las características del período de formación en el centro de trabajo (apartado IV, *in fine*). Así, el capítulo II, del citado título III, de dicho texto legal prevé dos regímenes de oferta dual: el general y el intensivo. Ambos regímenes se diferencian en función de la mayor o menor importancia de tres elementos clave de la formación en la empresa u organismo equiparado: 1) su duración temporal en estos; 2) su significado en el desarrollo del currículo de la persona en formación, también expresada en términos cuantitativos; 3) el estatus jurídico de aquella durante el tiempo que se halla en la empresa, pudiendo ser dicha situación de persona becada o contratada²⁹. Como primera impresión, este doble régimen de la formación dual, especialmente en cuanto a la posible existencia o no de un contrato de trabajo con la empresa que proporciona la formación externa, sirve para limitar el alcance del ambicioso cambio inicialmente pretendido por la LOFP, pues, al igual que no *toda* la FP va a ser dual, no *toda esta* va a implicar la celebración de un contrato de trabajo, lo que supone, en cierta medida, mantener el régimen anterior, en el que ya coexistían la beca y el contrato de trabajo. A continuación, procede exponer el nuevo régimen, que contiene novedades

²⁷ Art. 88, RD 659/2023.

²⁸ Arts. 55.5 LOFP y 159.3, RD 659/2023.

²⁹ Art. 65 LOFP.

de interés en cuanto al incremento de la dimensión cuantitativa y cualitativa de la formación externa en el currículo, lo que es una de las grandes novedades de la nueva regulación.

Las ofertas formativas del régimen *general* se caracterizan por reunir, cumulativamente, las siguientes características: 1) la duración de la etapa formativa externa oscila entre el 25 y el 35% del tiempo total de la formación de que se trate, salvo la excepción más reducida ya apuntada (del 20%); 2) la participación de la empresa u organismo equiparado en la adquisición de los resultados de aprendizaje del currículo oscila entre el 10 y el 20%³⁰ de estos últimos; 3) la inexistencia de contrato de formación entre el alumno y la empresa. Ciertamente, esta fase de formación externa carece de carácter laboral y tiene naturaleza jurídica de «formación práctica tutorizada, no generadora de vinculación contractual» con el centro de trabajo³¹. En otras palabras, la persona estudiante conservará su estatus de tal, por lo que sus actividades durante dicha fase externa deben estar dirigidas al desarrollo de las competencias profesionales que forman parte del currículo, de acuerdo con su plan de formación. No cabe la realización de actividades laborales típicas de un trabajador propiamente dicho; por ello, tampoco hay percepción de un salario o remuneración, en el sentido del art. 26 ET. Ello no impide que la persona en formación pueda percibir ciertas ayudas económicas, a modo de becas o compensaciones de gastos (percepción extrasalarial), en concepto de transporte, alojamiento u otros similares. Lógicamente, este régimen “suave” de dualidad va dirigido, por defecto, a las ofertas de grado C de certificados de profesionalidad de nivel 1 y a las de grado D de ciclos formativos de grado básico. Con todo, las administraciones competentes podrán autorizar que la formación externa en estos grados también sea en régimen intensivo, cuando las circunstancias concurrentes lo exijan para el logro de los objetivos perseguidos³².

Frente al papel más liviano o menos comprometido de la empresa (u organismo equiparado) en el régimen general, aquel se refuerza en el *intensivo*³³. En efecto, en este segundo régimen, se prevé que la formación de la persona en el centro educativo o en la empresa (u organismo equiparado) se efectúe en alternancia con la actividad productiva realizada en esta última, en el marco de un contrato de trabajo en formación. Por lo tanto, este régimen dual, aparte de más intenso, también es más complejo, pues la formación debe combinarse o alternarse con el trabajo. La existencia de un verdadero contrato de trabajo lo cambia todo y marca la diferencia

³⁰ El mínimo aparece fijado por el art. 159.2, RD 659/2023; no por la LOFP.

³¹ Art. 66.4 LOFP.

³² Arts. 70 y 71 (sobre certificado profesional de grado C) y 159.3, RD 659/2023.

³³ Art. 67 LOFP.

entre ambos regímenes, pues ya se está ante un trabajador en activo, con derechos y deberes laborales frente al empresario, como los típicos de ejecutar una prestación laboral a cambio de un salario. La modalidad de dicho contrato es la de «formación en alternancia con el trabajo», pues es la vía natural de incorporación de un aprendiz a la empresa³⁴. Ahora bien, la regulación general prevista en el art. 11.2 ET puede verse afectada por ciertas peculiaridades propias de este régimen del sistema de FP, por lo que habrá que tenerlas en cuenta en la práctica. Con todo, la LOFP no tiene prisa en exigir la formalización de este contrato formativo, pues abre un largo período para transitar desde la beca a este último hasta el 31 de diciembre de 2028³⁵. La idea es dar tiempo suficiente para que se produzcan los cambios necesarios en todos los ámbitos territoriales y niveles del sistema de FP para implementar el modelo contractual.

Además de la existencia del contrato de trabajo, otra característica de este régimen dual intensivo es que los parámetros cuantitativos apuntados en el modelo general aumentan, significativamente, hasta unos nuevos mínimos (y máximo) fijados por la citada Ley. Así, por un lado, la duración de la formación en la empresa u organismo equiparado debe oscilar entre un mínimo del 35% y un máximo del 50% del tiempo total de formación³⁶. La existencia de unos mínimos y máximos de carácter legal supone una intervención limitadora del legislador estatal, aunque aporta seguridad jurídica sin impedir cierta flexibilidad entre aquellos. Y, por otro, la participación de aquellos entes en los resultados de aprendizaje o módulos profesionales del currículo debe alcanzar, como mínimo, el 30% de estos. En este punto, y a diferencia de lo que sucede en el régimen general, el legislador omite fijar un máximo cuantitativo, incluso en la norma reglamentaria³⁷, por lo que caben – y se esperan – desarrollos autonómicos más ambiciosos. Como valoración de estos nuevos parámetros, es destacable que esta mayor implicación de la empresa u organismo equiparado en el tiempo y contenidos de la formación del alumno supone una mayor responsabilidad para aquellos, pero, a la vez, una formación más adaptada a las circunstancias de los sectores productivos y, por lo tanto,

³⁴ Véase B. TORRES GARCÍA, *El nuevo contrato de formación en alternancia: un cambio de modelo en beneficio de la formación del trabajador-estudiante*, en L. MELLA MÉNDEZ (dir.), *La formación profesional para la empresa y la sociedad del siglo XXI: puntos críticos*, Aranzadi, 2023, p. 45 ss.

³⁵ DT 5^a.

³⁶ El máximo aparece especificado por los arts. 106 y 159.4 del RD 659/2023.

³⁷ *Idem*. En este punto, el Real Decreto aclara la expresión gramatical sobre el porcentaje mínimo a alcanzar («al menos, el 30% de los resultados de aprendizaje»), admitiendo este mismo como posible), algo que la LOFP parecía elevar («participación [...] en más de un 30% de los resultados»; o sea, técnicamente, un 31%).

más idónea y efectiva.

La oferta propia del régimen intensivo es la del grado D, o sea, los ciclos formativos de grado medio y superior.

2.2. La corresponsabilidad general de la empresa en la formación profesional

La esencia del carácter dual de la nueva FP es la *corresponsabilidad* de las dos instituciones clave participantes en la formación del alumno: por un lado, los centros educativos y, por otro, las empresas u organismos equiparados. Cabe llamar la atención sobre el nuevo papel de estos últimos, pues la corresponsabilidad de los centros educativos ya se supone, por su tradición formativa. Desde luego, la participación de la empresa en la formación tampoco es desconocida, pero la actual LOFP da un nuevo enfoque a aquella, incrementando su importancia. Así, la asunción de esta corresponsabilidad será condición necesaria para que las empresas puedan participar en actividades de formación de estudiantes y personas trabajadoras dentro del sistema de FP³⁸.

Dada su trascendencia, esta corresponsabilidad de las empresas será promovida por las diferentes administraciones educativas³⁹ e, incluso, por otros organismos intermedios (por ejemplo, una asociación, federación, cámara de comercio, clúster y cualquier otra entidad similar) que asesoren y apoyen a aquellas para su participación en la FP, por ejemplo, facilitando su contacto con los centros educativos y las administraciones competentes. En esta función, también se espera que sea relevante el papel de las personas prospectoras de empresas⁴⁰, pues deben centrarse en favorecer el contacto de estas últimas con el centro educativo, así como el agrupamiento de empresas pequeñas y microempresas para poder afrontar esta tarea de colaboración. Estas nuevas figuras son importantes para auxiliar al personal de los centros educativos en su tradicional tarea de búsqueda de empresas para colaborar en la actividad formativa. Sin duda, la pesada carga de dicha tarea – que excede, en mucho, su labor docente – ha sido una dificultad

³⁸ Art. 82.1 LOFP.

³⁹ Art. 55.4 LOFP.

⁴⁰ Esta figura puede tener o no carácter docente (en su caso, como personas externas del sector productivo), pero, en todo caso, debe coordinarse con el equipo docente del centro de formación profesional; arts. 89.2 LOFP y 172, RD 659/2023. Sobre la importancia de esta nueva figura, véase CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA, *op. cit.*, p. 174, y también ALIANZA PARA LA FP DUAL, *La prospección de empresas en la FP dual. Reflexiones del grupo de trabajo de prospectores*, Fundación Bertelsmann, 2023.

importante a la hora de implantar y desarrollar programas de colaboración con el tejido empresarial.

Ciertamente, el apoyo de estas entidades y personas resulta esencial porque, para el éxito de este modelo de formación dual, tiene particular importancia «el compromiso efectivo de las empresas», tal y como se aprecia en la implementación del modelo en otros países e, incluso, ya en algunas de las primeras experiencias de las grandes empresas españolas – por ejemplo, Repsol⁴¹ – (exposición de motivos, apartado II, LOFP). Por lo tanto, las administraciones competentes tendrán que hacer todo lo que sea necesario para animar a las empresas a que participen y colaboren con el sistema de FP, especialmente en el caso de las de menor tamaño (microempresas y pequeñas y medianas empresas), que suelen carecer de tradición colaboradora y de medios materiales y humanos (por ejemplo, de espacio, instrumentos o personal) para la gestión de la educación. Entre esas acciones de impulso, cabe citar las de carácter informativo y concienciación sobre la importancia y ventajas de participar en dicha formación, así como las consistentes en la adopción de estímulos económicos⁴², o la flexibilidad en la posibilidad de compartir tutores o espacios formativos, para ahorrar costes.

La actual corresponsabilidad de la entidad empresarial se refuerza, en primer lugar, por la ampliación de la noción de “empresa”, a través de la equiparación a esta de otros organismos similares. Por tales “organismos equiparados”, cabe entender «la entidad u organización, cualquiera que sea su naturaleza jurídica», que, aun sin la condición de empresa, al menos, disponga de «un *centro de trabajo* en que puedan desarrollarse, en las condiciones requeridas, actividades de formación tutorizada», en el marco de «las ofertas de formación profesional»⁴³. Como se aprecia, algunos organismos intermedios pueden funcionar, también, como organismos equiparados a empresas. Esta equiparación facilita la entrada en juego de nuevas entidades empresariales, ampliando las oportunidades de formación para los estudiantes, lo que permitirá acoger un mayor número de estos en el sistema de FP. Esto es especialmente importante en un país como el nuestro, en el que el tejido productivo se halla caracterizado por la presencia de pequeñas y medianas empresas – e, incluso, microempresas –, que no siempre están en condiciones de asumir las duras tareas de formación – y sus costes – exigidas por los programas formativos.

⁴¹ *Cfr.* CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA, *op. cit.*, p. 109. Véase el caso de la empresa Repsol como un ejemplo de éxito y buenas prácticas en la FP dual, desde su inicio en el año 2012.

⁴² Art. 9.9, RD 659/2023.

⁴³ Art. 2.20 LOFP.

En relación con lo recién expuesto, como novedad de interés, la nueva LOFP establece diversas medidas para animar a la participación de las empresas de pequeñas dimensiones. Así, por ejemplo, en los ámbitos territoriales en los que predominen las PYME, la Administración y los organismos intermedios apoyarán la creación de «asociaciones o agrupaciones» a las que se les dará el tratamiento de «una única empresa», a los efectos de organización y gestión de los períodos de formación en la empresa, y, con ello, hacer posible la participación de aquellas «en el circuito de la formación profesional»⁴⁴. En coherencia con esto, se prevé que los resultados de aprendizaje de la fase de formación externa pueden obtenerse no solo en una, sino en varias empresas (u organismos equiparados) que se complementen entre sí⁴⁵. Con tal fin, pueden formarse redes de aquellas (o aquellos), siempre que las entidades involucradas observen unos requisitos mínimos de legalidad, como son los de que no estén incurso en procedimientos penales o laborales y acrediten una solvencia económica, técnica y profesional mínimas para realizar las actividades comprometidas⁴⁶.

En segundo lugar, esta colaboración especial de la empresa (u organismo equiparado) en la formación del alumno va más allá del acogimiento de este en sus instalaciones para cursar la versión moderna del tradicional módulo profesional de FCT⁴⁷, pues ahora, también, se prevé que aquella participe activamente en «el diseño, desarrollo, evaluación e innovación de la formación profesional, asegurando el circuito de transferencia de conocimiento formación-empresa y el interés público» (art. 3.1.g LOFP)⁴⁸. Más detalladamente, como ejemplos de esta mayor implicación empresarial, se dispone lo que sigue.

1) Que las empresas contribuyan – en un contexto de colaboración con la administración pública, y a efectos de diseñar nuevos estándares de competencia profesional y ofertas de formación – a la detección de nuevos perfiles profesionales y nuevas necesidades formativas (por ejemplo, a raíz

⁴⁴ Art. 84.1.º LOFP.

⁴⁵ Según el art. 11.2.º ET, «solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional». No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, «siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto» de dos años.

⁴⁶ Art. 152.1, RD 659/2023.

⁴⁷ Art. 25, RD 1147/2011.

⁴⁸ En este reparto de competencias sobre el proceso formativo dual, el centro educativo de formación profesional asume la competencia para determinar la obtención de acreditaciones, certificados o titulaciones, dada su tradición académica y especialidad en este punto.

de la digitalización y necesaria sostenibilidad de las entidades)⁴⁹. Nadie mejor que la propia empresa para detectar e informar de las nuevas capacidades o profesiones que se requieren para garantizar la eficacia, competitividad y calidad del proceso productivo, conforme a las cambiantes demandas del mercado. Por lo tanto, esta aportación resulta fundamental para poder actualizar, en correspondencia, los contenidos formativos de las ofertas.

2) Que tanto la empresa como el centro de FP sean «corresponsables» respecto del «desarrollo del contenido curricular y los resultados de aprendizaje» que se trabajen conjuntamente⁵⁰. En otras palabras, que los centros de FP y las empresas (u organismos equiparados) definan, conjuntamente, «los resultados de aprendizaje incluidos en el currículo de cada oferta formativa», a abordar tanto en aquellos como en aquellas⁵¹. Asimismo, las empresas (y los centros de formación) van a colaborar, en lo que se les requiera, con las diferentes administraciones en el desarrollo de las competencias propias de estas últimas, como son la concreción del proceso de asignación de los estudiantes a las entidades, del plan de formación de cada alumno, el seguimiento de estos, la evaluación de sus aprendizajes o la distribución del tiempo que debe disfrutarse en el centro y en la entidad⁵².

3) Que la empresa (u organismo equiparado) pueda aportar «espacios e instalaciones propios de entornos profesionales» para la impartición de la actividad educativa. Tales espacios deben estar bien identificados, ser adecuados para esta finalidad y gozar de autorización para la misma – con carácter exclusivo o preferente – durante el período formativo⁵³. Estas instalaciones también son importantes porque permiten que la empresa acoga, en las mismas, docentes de los centros educativos que desean hacer «estancias formativas» en aquella⁵⁴, con el objetivo de conocer de cerca su realidad productiva y laboral, mejorando, así, los contenidos teóricos de la formación en el centro educativo y reforzando lazos entre este y la entidad empresarial. De hecho, esas estancias del personal docente del centro también pueden servir para asistir a la empresa durante todo o parte del período de acogimiento del estudiante (cuando el docente en cuestión sea responsable de módulos profesionales, parte de cuyos resultados de aprendizaje se trabajen conjuntamente con la empresa). Resulta evidente la

⁴⁹ Art. 84.1.a LOFP.

⁵⁰ Arts. 57.1 LOFP y 154.3, RD 659/2023.

⁵¹ Art. 58.3 LOFP.

⁵² Art. 58.2 LOFP.

⁵³ Art. 84.1.b LOFP.

⁵⁴ Arts. 84.3.b LOFP y 154.9, RD 659/2023.

importancia de estas visitas para reforzar la corresponsabilidad y cohesión de los protagonistas del proceso formativo, por lo que las administraciones públicas deben promoverlas con apoyo económico o similar. En el caso de que la estancia sea para ayudar a la empresa, se requiere una solicitud previa conjunta de esta y del docente del centro de FP, para que la administración pueda autorizarla⁵⁵. Aparte de a estos docentes del centro educativo, la empresa también debe acoger en sus instalaciones al tutor dual del centro, cuando este realiza visitas a aquella para revisar la programación o supervisar el proceso formativo del estudiante⁵⁶.

4) Que la empresa proporcione personal especializado para el adecuado desarrollo del proceso formativo del estudiante en las instalaciones de aquella o, incluso, en el propio centro de FP. Se cumple, así, con los criterios sobre las condiciones de aprendizaje y de trabajo fijados en el denominado Marco europeo para una formación de aprendices de calidad y eficaz, aprobado por la Recomendación del Consejo de 15 de marzo de 2018 (2018/C 153/01), § 3, según los cuales, deben designarse «formadores dentro de las empresas que estén encargados de cooperar estrechamente con las instituciones y los profesores de educación y formación profesionales para dar orientación a los aprendices y garantizar el intercambio mutuo y periódico de información».

En relación con el personal formador en la sede de la empresa, destaca la tradicional figura del tutor o tutora de empresa, quien debe ser un experto que reúna unas determinadas competencias personales y profesionales para garantizar la calidad de esta tarea de tutorización (sobre esta figura, se profundiza *infra*, § 2.4).

En cuanto a la formación en el centro educativo, cabe resaltar la importancia de que la entidad empresarial cuente con *personas expertas* del correspondiente *sector productivo* – el asociado al contenido del título – para colaborar con aquel centro y garantizar la actualización permanente de los contenidos formativos que se imparten, conforme a las necesidades reales del mercado. Ciertamente, previa autorización de la administración competente, los centros educativos podrán contratar profesionales expertos del sector productivo, aunque carezcan de titulación, para impartir ofertas de FP cuando sea necesario. Esto último se entiende que sucede en cualquiera de los siguientes supuestos: 1) cuando haya que cubrir necesidades de formación en las ofertas de FP, una vez agotadas las vías ordinarias para garantizar la docencia; 2) cuando se trate de garantizar la profesionalidad de la enseñanza (aportación de conocimientos cualificados

⁵⁵ Art. 154.9, RD 659/2023.

⁵⁶ Art. 153.2.a, RD 659/2023.

por parte de la persona que enseña), respecto de determinados procesos específicos del sector productivo⁵⁷. En este segundo caso, no se exige que se hayan agotado las vías ordinarias para cubrir la docencia, por lo que puede haber personal docente disponible, pero, en esa situación, se entendería que no reunía los conocimientos técnicos necesarios para impartir la formación con un nivel adecuado.

Cuando estas personas expertas están en activo en la empresa, su actividad formativa en el centro educativo tendrá la consideración de un segundo puesto de trabajo o actividad, por razón de interés público. Este interés se identifica con el valor intrínseco que se da a ese conocimiento profesional (*expertise*) de carácter práctico, imposible de conseguir por otra vía. De hecho, repárese en la no exigencia de que esta persona tenga una determinada titulación para la contratación, pues aquella, en sí misma, resulta irrelevante aquí.

Para asegurar la calidad de la enseñanza a impartir, cabe destacar dos aspectos de interés. Por un lado, esta persona experta puede recibir, previamente, formación didáctica básica y específicamente diseñada para esta ocasión. Sin duda, tal posibilidad resulta aconsejable cuando esta formación no se ha adquirido con anterioridad, pues, para ser un buen docente, no solo hay que tener conocimientos cualificados, sino que hay que saber transmitirlos a los alumnos con un método docente eficaz, algo que, *a priori*, puede resultar desconocido para el referido experto de la empresa (al igual que se apuntará para los tutores)⁵⁸. Desde este punto de vista, resultan criticables los términos de voluntariedad con los que se configura esta medida, tanto al prever que su ofrecimiento será facultativo para las administraciones competentes («podrán ofertar») como para el sujeto involucrado, quien podrá seguirla o no («con carácter voluntario») ⁵⁹. Aunque esta voluntariedad puede querer evitar la imposición de una carga burocrática excesiva para el experto, debería reflexionarse sobre la conveniencia de que dicha formación sea preceptiva, una vez que aquel decide asumir la responsabilidad de ejercer la docencia. Ciertamente, esta función debe ser voluntaria para la persona, pero, una vez que se acepta, aquella debe prepararse adecuadamente. De otro lado, la actividad docente de este trabajador será supervisada por el responsable de la oferta formativa del centro (por ejemplo, el jefe de estudios o el secretario del centro), firmando, conjuntamente, todos los documentos de evaluación del alumno, en especial las actas. Esta colaboración/supervisión permite subsanar

⁵⁷ Art. 170, RD 659/2023.

⁵⁸ El Marco europeo para una formación de aprendices de calidad y eficaz, ya citado, exige esta formación previa.

⁵⁹ Art. 170.4, RD 659/2023.

ciertos déficits de conocimiento sobre aspectos académicos por parte de la persona experta, pues, al fin y al cabo, su trayectoria previa puede no estar relacionada con la formación.

Entre los expertos del tejido empresarial y social, cabe destacar la novedosa figura del *experto sénior de empresa*⁶⁰, al que se le aplican las matizaciones recién expuestas para el resto de las personas técnicas. El objetivo de su contratación es facilitar la permanente actualización del currículo en el centro de FP por parte del equipo docente, así como su relación con la realidad productiva. Dicho experto es aquel profesional que, bien está en condiciones de acogerse a una reducción parcial de jornada en su entidad en los años previos a su jubilación, bien ya está acogido a esa jubilación parcial o a la flexible o reúne otras características que son compatibles con el desempeño de las tareas a desarrollar en el centro educativo. Como se aprecia, se trata de una persona de edad próxima a la que habilita para solicitar la jubilación, con amplia experiencia en su ámbito profesional y que, además, dispone de tiempo para dedicarlo a la formación de otros. Con la finalidad de aprovechar este preciado talento para formar a las nuevas generaciones, las administraciones o los centros de FP pueden contratar, con jornada parcial, a estos expertos sénior directamente, o previo acuerdo con las empresas u organismos en los que prestan servicios retribuidos. Por lo demás, estas personas expertas del tejido empresarial, aparte de tareas docentes en el centro educativo, podrían llegar a asumir otras funciones relevantes, como las de prospección de empresas (u organismos equiparados) o de colaboración entre el mundo empresarial y el educativo, entre otras.

Como valoración, cabe señalar que la aportación por la empresa de los espacios y del personal cualificado resulta especialmente importante en el nuevo modelo de FP, pues la nueva extensión e intensidad del carácter dual de esta exige ampliar, no solo el número de empresas participantes, sino los puestos de formación, lo que, a su vez, debe ir acompañado de más espacio y personal para atender a los alumnos. Desde luego, la oferta de puestos en empresas debe hacerse observando unos adecuados estándares de calidad en la formación.

En fin, la corresponsabilidad de la empresa en el sistema de FP se traduce en “ofrecer todo lo que puede ofrecer”: instalaciones, personal cualificado y atención, tiempo y conocimientos para detectar y avisar de la necesidad de nuevos perfiles profesionales, nuevas necesidades formativas, impartir la formación complementaria al estudiante y, en fin, colaborar en la evaluación y gobernanza de aquel sistema. Esta participación destacada

⁶⁰ Arts. 84.3.a y 89 LOFP y 171, RD 659/2023.

de la empresa (junto a otros agentes económicos y sociales) en el sistema de FP se eleva a principio general de este (art. 3.1.g LOFP), a la vez que contribuye a la consecución de otros principios similares, pues facilita la actualización permanente, la adaptación ágil y la detección proactiva y anticipatoria de las necesidades emergentes en los sectores productivos (letra *l*), así como la adaptación de la oferta pública formativa a esas necesidades y a las demandas de aquellos (letra *r*).

Y, en tercer lugar, no cabe dejar de apuntar – aun brevemente – que este nuevo papel reforzado de la empresa (u organismo equiparado) en el diseño, desarrollo y evaluación del sistema de FP dual, así como en su gobernanza, se ve ahora respaldado por un nuevo protagonismo de unos actores clave en el mundo empresarial: los agentes sociales, entendiendo por tales las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Desde luego, al ampliar el papel de la empresa, el legislador no podía dejar de ampliar el suyo también, pues estas organizaciones de representación son agentes estratégicos – por su profundo conocimiento de los sectores donde se hayan implantadas – para interaccionar en el ecosistema de la FP, al nivel de las administraciones públicas y otros organismos similares, y con un contacto directo con las empresas (trabajadores y empresarios) y los centros educativos. Además, aquellas organizaciones son expertas en el ámbito del diálogo social, un instrumento esencial para impulsar acuerdos de colaboración entre todos los actores implicados en la formación. En este sentido, se sigue la recomendación 9 del ya citado Marco europeo para una formación de aprendices de calidad y eficaz, según la cual «los interlocutores sociales, en particular, cuando proceda, a nivel sectorial o de organismos intermediarios, deberían participar en el diseño, la gobernanza y la implementación de los sistemas de formación de aprendices, en consonancia con los sistemas nacionales de relaciones laborales y con las prácticas nacionales de educación y formación».

En esta línea de dar un mayor protagonismo a estas organizaciones representativas, cabe destacar que la nueva LOFP reconoce a estas, por ejemplo, el derecho a asumir – junto con los organismos intermedios – funciones de impulso, promoción y asistencia a los proyectos de FP. Estas competencias de tipo operativo, que se reconocen por primera vez, permiten que aquellas actúen proactivamente para informar a las empresas sobre las ventajas de colaborar con el sistema formativo, asesorándolas en las distintas fases de participación, o para promover la asociación o agrupación en red de las empresas pequeñas, lo que facilita la rotación de las personas en formación entre estas últimas para completar los resultados de aprendizaje; o para actuar de enlace con las administraciones y los centros educativos (art. 59, apartados 1 y 2).

Asimismo, estas agrupaciones tienen derecho a conocer, en el marco del diálogo social de su ámbito competencial, los puestos de FP ofertados por cada empresa (u organismo equiparado) y el régimen de oferta de cada uno de ellos (art. 59.3). De manera paralela, la representación legal de las personas trabajadoras – delegados de personal o comité de empresa – recibirá información similar (art. 57.5). El acceso a estos datos se relaciona con el tradicional derecho a estar informadas sobre todo lo que sucede en el ámbito empresarial. El disponer de esta información puede resultar clave para tomar decisiones de promoción de la participación en la FP de las empresas que son reacias a colaborar, así como de planes de ayuda para las que sí están participando. Además, también se prevé su posible intervención a la hora de decidir el régimen de cada oferta de formación o de incorporar una posible formación complementaria, lo que tiene un interés estratégico para aproximar la oferta docente a las necesidades de los sectores productivos. En este sentido, la administración competente para resolver sobre estos aspectos debe atender las demandas y consideraciones que estas agrupaciones efectúen, junto con los centros y organismos intermedios (art. 57.2). Y no cabe olvidar su colaboración con la empresa en otro aspecto relevante, cual es la designación de diversas figuras de apoyo docente, como las personas expertas sénior, las prospectoras de empresas y personal especializado para ayudar a las personas con discapacidad (art. 89).

Desde una perspectiva diferente, estas agrupaciones más representativas también tienen derecho a colaborar, con la Administración General del Estado, en la gobernanza – ejecutiva y estratégica – y evaluación del sistema de FP, con el fin de asegurar su mejora e innovación continuas (arts. 110.3 y 117). Desde luego, el profundo conocimiento que tales entidades tienen sobre el tejido productivo y la vida de las empresas, así como sus relaciones institucionales a diferentes niveles, puede ser de máxima utilidad para detectar fallos y proponer mejoras del sistema formativo. De hecho, cabe recordar que, en nuestro país, el impulso modernizador de la FP se inició con la aprobación, en 2018, del primer Plan Estratégico de la Formación Profesional del sistema educativo, en cuya elaboración y puesta en marcha jugaron un papel fundamental, junto a empresas y otras entidades, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, cuyo «compromiso y corresponsabilidad» se mantiene indubitado⁶¹.

⁶¹ Exposición de motivos, II, LOFP.

2.3. La corresponsabilidad específica en la fase de formación en la empresa

2.3.1. Las finalidades de la formación externa

La fase de formación en la empresa (u organismo equiparado), como obligación principal de esta, tiene unas *finalidades* claras y concretas, las cuales siguen siendo parcialmente similares a las de la regulación anterior. Como ejemplo de estas finalidades, el art. 56.1 LOFP⁶² apunta las siguientes: 1) la participación en la adquisición de competencias profesionales propias de cada oferta formativa; 2) la contribución al desarrollo de una identidad profesional emprendedora y motivadora para el aprendizaje a lo largo de la vida y la adaptación a los cambios en los sectores productivos o de servicios; 3) la facilitación de la adquisición de habilidades permanentes vinculadas a la profesión que requieren situaciones reales de trabajo; 4) también respecto de estas situaciones, el proporcionar al alumno una experiencia de inserción y relación con una “plantilla real” de personas trabajadoras.

Como es fácil apreciar, la fase de formación externa busca colocar al alumno en ambientes laborales reales para formarlo y convertirlo en el mejor profesional posible, y ello por dos vías: una, capacitándolo en las competencias profesionales y habilidades necesarias para el desarrollo de una profesión, y, la otra, formando su personalidad profesional en ciertos valores de carácter social y empresarial, como el emprendimiento, la adaptabilidad a los cambios y el aprendizaje permanente a lo largo de la vida. Profundizando en el primer punto, cabe añadir que los objetivos de esta fase de formación en la empresa van más allá de una mera puesta en práctica de los conocimientos teóricos adquiridos en el centro educativo: no se trata de hacer meras prácticas sobre aquellos. Ciertamente, esta fase externa tiene objetivos formativos complementarios a los previstos para la fase interna – en el centro educativo –, pues ambas entidades (empresa y centro) son corresponsables de la formación del alumno. Y, por ello, ambas pueden llegar a impartir formación tanto teórica como práctica, sin limitarse la empresa a la tradicional práctica⁶³. Así, esta fase de formación en la empresa contribuye al desarrollo tanto de parte de los resultados de aprendizaje contemplados en los módulos profesionales del correspondiente currículo (aquellos se trabajan de manera compartida)

⁶² *Cfr.*, también, art. 153.1, RD 659/2023.

⁶³ Repárese en el art. 11.2.f ET: «Son parte sustancial de este contrato (formativo en alternancia) tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro».

como de las competencias fijadas para la oferta formativa⁶⁴. Ahora bien, como limitaciones, esta fase de formación externa no llega a tener un currículo propio y diferenciado del de la formación en el centro educativo, y, en general, tampoco cabe el desarrollo de un módulo profesional completo en la empresa sin intervención directa del docente, formador o experto responsable de aquel.

A su vez, como finalidad también importante de esta fase externa, el contacto y relación social creada con la empresa puede servir al estudiante como vía de inserción en el mercado laboral, aumentando su empleabilidad. De hecho, cuando la FP dual termina, si la experiencia en la empresa ha sido positiva, esta suele ser proclive a la incorporación del alumno como trabajador de plantilla, pues, al fin y al cabo, ha contribuido a su cualificación previa⁶⁵.

Adicionalmente, como novedad, el citado art. 56.1.b LOFP añade que esta fase formativa externa tiene por objetivo que el alumno conozca «la realidad del entorno laboral del sector productivo o de servicios de referencia», lo que le facilitará la toma de decisiones «sobre futuros itinerarios formativos y profesionales», prestando especial atención a las oportunidades de empleo y emprendimiento existentes o emergentes en las zonas rurales y en declive demográfico. En este caso, se trata de aumentar su nivel de conocimientos “de campo”, necesarios para la toma de las mejores decisiones posibles sobre su futura formación y desarrollo laboral. En este sentido, el legislador aconseja poner especial atención a las oportunidades actuales o futuras en las zonas rurales y con poca población. La idea es utilizar la FP como palanca de empuje de la economía de esas zonas, a través de la formación de los jóvenes y su posterior empleo o emprendimiento profesional en aquellas. Esta idea aparece ratificada en los principios generales del sistema de FP⁶⁶, estableciendo la LOFP varias medidas específicas para hacerla efectiva (*v.gr.*, orientación profesional, puesta en marcha de proyectos empresariales innovadores o mejora de la cohesión social y territorial).

Dados los claros objetivos formativos de la fase de estancia en la empresa, resulta clave que las administraciones competentes supervisen la actuación de todos los protagonistas y, especialmente, de la entidad empresarial para garantizar que aquellos objetivos se cumplan, esto es, que las actividades desarrolladas por el alumno durante dicha fase en la entidad

⁶⁴ Art. 9.1, RD 659/2023.

⁶⁵ Véase CONFEBASK, *Guía Buenas Prácticas de Empresas en FP Dual*, Gobierno Vasco, 2022.

⁶⁶ Art. 3.1.b LOFP.

externa tengan, «siempre y para todas las partes»⁶⁷, un claro «carácter formativo», evitando «su utilización inadecuada como actividad productiva y de carácter laboral»⁶⁸. En otras palabras, se trata de evitar el frecuente y conocido fraude de sustituir la formación por el puro trabajo, tal y como expresa el RD 659/2023. Según este, la formación en empresa se considerará «formación curricular», en cuanto contribuye a la adquisición de «los resultados de aprendizaje del currículo» y, por ello, no puede implicar «la sustitución de funciones» que corresponden a una persona trabajadora⁶⁹.

Así, para impedir situaciones confusas, el legislador declara expresamente que, durante el período de formación externa, la estancia formativa será incompatible con la prestación de servicios (con contrato de trabajo) para la *misma* empresa⁷⁰. Como salvedad, esta coincidencia en la misma entidad se permite en los casos en los que la estancia formativa se formaliza, por sí misma, con un contrato formativo específico, como se prevé que suceda en el régimen dual intensivo. En tal supuesto, el propio contrato incluye los dos aspectos: formación y trabajo. Sea como fuere, la incompatibilidad de estancia formativa y actividad laboral no juega para empresas distintas; pues nada impide estudiar y trabajar al mismo tiempo, pudiendo, entonces, hacer lo primero en una y, lo segundo, en otra.

El control del adecuado cumplimiento de las finalidades de la estancia formativa externa corresponde a las administraciones educativas competentes en el desarrollo de las ofertas de FP. Ello sin perjuicio de las competencias de la administración laboral, a través de la labor de la Inspección de Trabajo, para garantizar la observancia de la normativa laboral.

De otro lado, a la vista de los objetivos formativos de esta fase externa, cabe la posibilidad de que, en los ciclos en los que esta se prevea obligatoriamente, ciertos alumnos queden exentos de su realización cuando aquellos ya acrediten una experiencia laboral en los 5 años anteriores y siempre que se corresponda con los estudios profesionales cursados⁷¹. Esta posibilidad de exención (no confundir aquí con la convalidación, que se aplica a otras cosas) se contempla porque, en tales casos, los objetivos pretendidos con dicha fase externa ya están conseguidos con la experiencia

⁶⁷ Art. 9.4 LOFP: «sin perjuicio de aquellas normas del ámbito laboral que le sean de aplicación».

⁶⁸ Arts. 55.6 y 57.3./LOFP.

⁶⁹ Arts. 9.6.g y 151.2 RD 659/2023.

⁷⁰ Art. 55.6.2 LOFP.

⁷¹ La exención del módulo FCT podía obtenerse con la acreditación de un año de trabajo a tiempo completo (art. 39, RD 1147/2011).

previa. Con todo, la referida exención puede ser total o parcial, en función de las tareas profesionales ya desempeñadas y su coincidencia con los resultados de aprendizaje propios de la fase externa. Para los grados C y E, dicha experiencia debe ser de un mínimo de 6 meses a tiempo completo, o su equivalente; y, para los grados D, un año a tiempo completo, o su equivalente⁷². La justificación de la experiencia previa se hará aportando la documentación que corresponda, en función de la condición previa del alumno (trabajador asalariado, autónomo, persona becario o voluntaria⁷³).

En todo caso, el legislador limita esta posibilidad de exención de la fase de formación en empresa a la oferta del régimen general, pero no a la del régimen intensivo, en la cual la estancia en dicha entidad es su principal característica⁷⁴. De hecho, la administración puede limitar la participación en este régimen intensivo a las personas que, por convalidaciones, exenciones u otros motivos, no vayan a cursar en el centro educativo los módulos profesionales y, en consecuencia, no adquieran los resultados de aprendizaje relacionados con las actividades a realizar en la empresa⁷⁵.

2.3.2. La organización de la formación en la empresa u organismo equiparado

El carácter dual de la FP requiere una organización y distribución adecuadas de los procesos formativos entre los centros y las empresas u organismos equiparados, y, todo ello, en el marco de un acuerdo o convenio de colaboración suscrito entre ambos actores. El modelo oficial de dicho acuerdo debe incluir, entre otros aspectos, la identificación de las partes (centro, empresa u organismo equiparado y sus sedes), su finalidad (la colaboración entre aquellas) y posible rescisión, los criterios objetivos para la adjudicación de las plazas en las empresas y los anexos relativos a las personas en formación (*v.gr.*, identificación, plan de formación, jornada y horario)⁷⁶. En concreto, cabe poner especial atención a la organización de la fase de formación externa, pues es un aspecto clave y complejo para el éxito del modelo de la FP dual, en cuanto aquella fase es el elemento central y característico de este último. Con el fin de garantizar la observancia de los ya expuestos fines de esta formación externa, el legislador prevé unos

⁷² Art. 161.1, RD 659/2023.

⁷³ *Cfr.* art. 177.3, RD 659/2023 (*rectius*, art. 178.3 indicado en el art. 161.2 del Real Decreto citado).

⁷⁴ Arts. 67.5.c LOFP y 131, RD 659/2023.

⁷⁵ Art. 155.3, RD 659/2023.

⁷⁶ Art. 156, RD 659/2023.

criterios básicos que pretenden dotar a aquella de flexibilidad y calidad.

Criterios de flexibilidad

El legislador reconoce, expresamente, que los centros educativos contarán con “flexibilidad organizativa” a la hora de diseñar, juntamente con las empresas, la distribución de las actividades formativas entre ambos, con el objetivo de garantizar a las personas en formación las condiciones idóneas para su correcto desarrollo⁷⁷. Como ejemplo de la flexibilidad que caracteriza la organización de la formación externa en la empresa u organismo equiparado, se pueden destacar los siguientes aspectos.

En primer lugar, la *amplitud del concepto de centro o lugar de formación externa*. Como ya se apuntó, este puede ser, de manera natural, una o varias empresas en sentido estricto o un organismo equiparado o intermedio, que, en ocasiones, coinciden; también una red de estos. Ahora bien, en supuestos excepcionales, incluso cabe que la administración competente autorice, como lugar apropiado para la estancia formativa, una sede propia, o de otras de instituciones públicas o privadas sin fines de lucro o, curiosamente, de centros educativos, incluidos los de FP. En este último caso, parece claro que debe tratarse de un centro distinto a aquel en el que se imparte el resto del contenido teórico del título. Como se aprecia, esta visión amplia permite disponer de múltiples opciones locativas para la formación externa, lo que ayuda a resolver el tradicional problema de escasez de empresas colaboradoras y aumento de alumnos en formación. Sea como fuere, esta autorización tan flexible del lugar de formación externa debe estar justificada por el hecho de que esos atípicos lugares sean los únicos en los que los estudiantes puedan adquirir las competencias profesionales vinculadas a la oferta formativa⁷⁸.

En segundo lugar, la *adaptabilidad de los programas* de formación externa a las circunstancias objetivas y subjetivas de cada caso. En concreto, tales programas podrán – y deberán – adaptarse, por un lado, a las peculiaridades propias del centro formativo o de la empresa (o entidad equiparada), así como a las del territorio en que estas entidades se hallen. En relación con la empresa, cabe tener en cuenta circunstancias como, por ejemplo, las peculiaridades de su proceso productivo, su tamaño y la consiguiente disponibilidad de plazas (en función de la demanda), según el espacio y el personal adecuados existentes en aquella. Como paradigma de esas particularidades, también hay que reparar en si la empresa oferta formación

⁷⁷ Art. 154.4, RD 659/2023.

⁷⁸ Art. 151.5 LOFP.

complementaria al currículo del título, lo que, de ser así, debe ser algo previamente autorizado por la Administración competente, en cuanto implica una ampliación de la duración de la oferta, y, por ello, es voluntaria para la persona en formación, y certificable al margen de aquel⁷⁹.

Asimismo, también es necesario valorar la manera de organizar el trabajo en la empresa, especialmente si se admite la prestación de servicios a distancia, a través del teletrabajo⁸⁰. En tal caso, el alumno tiene que adaptarse a este sistema de trabajo y puede que tenga que recibir determinadas sesiones a distancia y en modo virtual. Con todo, esta manera de recibir la formación externa debe ser marginal, pues aquella no parece la mejor vía para alcanzar los objetivos de esta última, que suelen exigir una presencialidad e inclusión en el ámbito de trabajo. De ser significativo el número de sesiones formativas virtuales, parece que la oferta debería contar con la correspondiente autorización administrativa para impartirse en modalidad semipresencial o, incluso, virtual⁸¹.

Por lo que se refiere al territorio, el programa formativo debe atender a las especificidades de los diferentes sectores productivos (*v.gr.*, naturaleza, estacionalidad o perspectivas de desarrollo futuro), y, en especial, de los entornos rurales y las zonas en declive demográfico. Con esta adaptabilidad, se busca que la FP sea práctica y útil para ofrecer soluciones de futuro social y económico para aquellas áreas geográficas. Por lo tanto, como ya se apuntó, las autoridades competentes y los agentes sociales deben estar atentos a las necesidades de la zona para potenciar programas de FP que ofrezcan soluciones a aquellas.

De otro lado, la adaptación de la formación externa también debe hacerse en función de las circunstancias personales de la persona estudiante, pues, al fin y al cabo, esta se sitúa en el centro del sistema. Así, cabe poner especial atención a las personas con discapacidad o con otras necesidades especiales de apoyo⁸², para potenciar al máximo sus capacidades, promover su participación y el desarrollo de sus habilidades interpersonales. Todo ello con el fin de evitar toda discriminación por razón de cualquier circunstancia personal o social (art. 3.1.*b* LOFP). Como reflejo de este principio general, el centro educativo debe adaptar la programación y metodología docentes a esas circunstancias, reflejándose así en el plan de formación individual. De

⁷⁹ Art. 154.5.*c*, RD 659/2023.

⁸⁰ Art. 9.8, RD 659/2023.

⁸¹ Art. 24, RD 659/2023.

⁸² Art. 15, RD 659/2023: se trata de personas que, con independencia del tipo de necesidad particular que tengan (condición personal, social o cualquiera otra), requieren de una atención diferente a la ordinaria durante su formación, para que puedan alcanzar las competencias profesionales y empleabilidad prevista en la oferta formativa.

igual manera, la Administración competente debe tener en cuenta estas personas a efectos de introducir los “ajustes razonables” que se precisen para la correcta realización de la formación externa⁸³, lo que puede afectar a la configuración de los grupos docentes y sus desdobles, así como a su acceso preferente a estos grupos (con medidas de prelación)⁸⁴; además, deben proveerse los recursos materiales y personales necesarios para facilitar la igualdad de oportunidades y no discriminación de estos colectivos⁸⁵. En efecto, en colaboración con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, aquella Administración debe promover la disponibilidad de personal de apoyo especializado para asesorar y acompañar a las personas con necesidades específicas en su itinerario formativo⁸⁶, lo que incluye su etapa de formación en la empresa. En su caso, esta última también puede colaborar a la hora de facilitar este personal, si lo tuviese disponible. Con todo, el deber de proporcionarlo es de la Administración competente, sin que quepa entender que esta concreta tarea de ayuda pueda ser desarrollada por las personas expertas del sector productivo que colaboren con el centro educativo, pues aquella tarea excede la propia de esas personas (que es estrictamente profesional).

Lógicamente, el tener que atender a estas circunstancias objetivas y subjetivas exige, también, flexibilidad en relación con los resultados de aprendizaje que se pretenden alcanzar y con el tiempo (duración y momentos de inicio y fin) y la forma (distribución de períodos entre la empresa y el centro) en que la formación externa se va a desarrollar, pues hay que buscar lo más idóneo en función de aquellas. Esta posibilidad de adaptar la formación externa a las condiciones de cada supuesto permite ofrecer una capacitación útil y de calidad a cada alumno, al enseñarle lo que, en cada ámbito y caso, es posible, lógico y adecuado, según las diferentes variables en juego, bien presentes desde el inicio de aquella, bien emergentes durante el período de formación en la empresa. Las administraciones competentes promoverán la autonomía de los centros de FP para que dicha adaptación pueda efectuarse cuando sea necesaria y, así, permita concluir con éxito dicho período⁸⁷.

Criterios de calidad

Junto a los recién expuestos, como rasgos especialmente relacionados

⁸³ Art. 55.7 LOFP.

⁸⁴ Art. 155.2, RD 659/2023.

⁸⁵ Art. 173, RD 659/2023.

⁸⁶ Art. 89.3 LOFP.

⁸⁷ Arts. 57.3, letras *a* y *c*, 58.3 y 67.5.a LOFP y 9.6, RD 659/2023.

con la *calidad y eficacia* de la organización de la formación externa, también cabe reparar en los siguientes.

En primer lugar, el *cuidado de la salud de la persona en formación*. Como reflejo de ello, el inicio de la estancia en la empresa u organismo equiparado se condiciona a la observancia por el alumno de dos requisitos⁸⁸: uno, el tener cumplida la edad mínima de acceso al trabajo – 16 años –, que también es la mínima para poder formalizar un contrato de trabajo formativo, algo necesario en la FP intensiva⁸⁹. Asimismo, al tratarse de una persona todavía en proceso de formación (y con independencia de la edad), se establecen algunas garantías para cuidar de su bienestar personal. Como regla general, se prohíbe la realización de la actividad formativa en turnos o en períodos nocturnos, salvo que las autoridades competentes admitan ciertas excepciones cuando sea absolutamente necesario para adquirir determinados aprendizajes⁹⁰. Como es sabido, esas prohibiciones ya están previstas en el art. 6.2 ET, pero repárese en la diferencia de que en esta norma estatutaria: 1) aquellas solo juegan para los trabajadores menores de dieciocho años y 2) son más amplias, al incluir la interdicción de ocupar los puestos de trabajo respecto a los que se establezcan limitaciones a la contratación conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), y en las normas reglamentarias aplicables. Desde luego, esta última limitación también debe aplicarse al estudiante en formación, aunque la LOFP no lo diga.

Además, resulta evidente que el tiempo de formación de aquel debe ser compatible con el disfrute del debido descanso al que cualquier persona trabajadora tiene derecho, como, por ejemplo, los descansos mínimos de un mes de vacaciones al año y de un día y medio de descanso semanal⁹¹. Estos períodos son mínimos de derecho necesario relativo, por lo que se pueden mejorar, pero no empeorar. A los ahí previstos, habría que añadir cualesquiera otros derechos que la normativa legal o convencional prevea para la plantilla de la empresa. Aunque no se precise, también parece claro que, en relación con el tiempo de trabajo, se prohíbe a los aprendices la realización de las horas complementarias y extraordinarias, salvo las justificadas por fuerza mayor (con independencia de su edad), tal y como ya se prevé para los trabajadores con contrato formativo en alternancia (art. 11.2.ª ET).

Y el otro requisito a reunir por el alumno en formación es el de la

⁸⁸ Art. 158, RD 659/2023.

⁸⁹ Arts. 6, 7 y 11 ET.

⁹⁰ Art. 58.4.a LOFP. Véase esa excepción, también, en el art. 11.2.ª ET, para el contrato formativo.

⁹¹ Art. 58.4.b LOFP.

acreditación de una preparación previa y específica en materia de prevención de riesgos laborales. En concreto, antes de incorporarse a la empresa, aquel debe haber adquirido el conocimiento relativo a los riesgos específicos y las medidas de prevención de estos en las actividades profesionales correspondientes al perfil profesional de la oferta formativa de que se trate. En efecto, esta formación, que será impartida por el centro educativo, debe estar relacionada con los posibles riesgos laborales a los que pueda tener que enfrentarse el alumno durante su estancia en la empresa, por lo que, en este punto, la colaboración entre esta y aquel centro debe ser estrecha y eficaz para formar adecuadamente a aquel.

Ahora bien, una vez que la persona en formación llega a la entidad empresarial (u organismo equiparado), el empresario también tiene la obligación de cumplir con todos los requisitos que, en materia preventiva, le son exigibles por la normativa de prevención de riesgos laborales, entre ellos, el proporcionar a aquella la información, la formación (teórica y práctica) y los equipos de protección que sean necesarios para evitar los riesgos derivados del puesto de trabajo que ocupe con fines formativos⁹². Esta doble exigencia de impartir formación preventiva al alumno, tanto por parte del centro educativo como de la empresa, antes de su incorporación a esta última, recuerda la regla que también se aplica en otras relaciones laborales triangulares, como la de las empresas de trabajo temporal, en la que tanto esta empresa como la usuaria deben formar al trabajador en misión⁹³.

En el caso de que el aprendiz sea menor de edad, cabe poner especial atención a la prevención de riesgos antes de su incorporación al puesto a ocupar, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo. Así, el empresario debe efectuar una evaluación de dicho puesto, «a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición» (en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto) a «agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores»⁹⁴. En particular, debe atenderse a los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados «de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su

⁹² Arts. 19.1 y 4 ET y 153.2, letras *d* y *e*, RD 659/2023. Sobre la formación en prevención de riesgos, véase S. FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, *Reflexiones sobre la formación en materia preventiva: especial referencia a los nuevos riesgos laborales*, en *Trabajo y Derecho*, 2022, n. 96, p. 10 ss.

⁹³ Arts. 12.3 y 16.1, Ley 14/1994, de 1º de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

⁹⁴ Art. 27.1 LPRL.

desarrollo todavía incompleto»⁹⁵. Sea como fuere, la información sobre esta materia debe extenderse, en su caso, a los padres o tutores del menor que hayan intervenido en la contratación⁹⁶.

Como se aprecia, a efectos preventivos, la persona en formación es tratada como un trabajador más de la plantilla, y, por ello, debe gozar de igual protección que el resto. Ahora bien, ese trato igualitario también implica la asunción por parte de aquella persona de los correspondientes deberes en este ámbito⁹⁷; de hecho, es obligación de la empresa el hacer cumplir las normas de seguridad y salud laboral vigentes, lo que también afecta a aquella⁹⁸. Como valoración, no cabe duda de que esta aplicación total (en derechos y deberes) de las normas laborales de prevención de riesgos laborales a las personas en formación sirve para transmitirles, desde el primer contacto, la importancia de la cultura preventiva en la empresa, lo que puede ayudar a formar a futuros trabajadores concienciados con su necesaria contribución responsable a la misma.

En segundo lugar, otro rasgo que ayuda a la calidad del período formativo externo es el *favorecimiento del contacto continuo entre el alumno y la empresa, así como entre esta y el centro*. En cuanto al contacto bilateral entre el alumno y la empresa, resulta evidente que, en la FP dual, aquel es esencial, por lo que el mismo se fomentará desde el inicio de la formación y se mantendrá durante toda su duración. Para ser precisos, en el régimen de la FP general, los contactos podrán iniciarse a partir de los 3 meses de formación en el centro educativo, siempre que, además, el alumno sea mayor de 16 años y haya superado el citado requisito de la formación previa en materia de prevención de riesgos laborales⁹⁹. Según la dicción legal, ambos requisitos (temporal y formativo) deben observarse acumulativamente.

En el régimen intensivo, la regulación es un poco diferente y apoya la incorporación más rápida del aprendiz a la empresa, pues se prevé que aquella pueda producirse «pasado el primer trimestre de formación o, en su defecto, cumplidos» los mencionados requisitos de la edad y cualificación en prevención de riesgos laborales. Por lo tanto, parece que no siempre

⁹⁵ *Idem*.

⁹⁶ Conforme a lo dispuesto en el art. 7.b ET.

⁹⁷ Art. 19.2 ET: «el trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud en el trabajo».

⁹⁸ Así se prevé, expresamente, en el art. 153.3.b del RD 659/2023. Según el ya citado Marco europeo para una formación de aprendices de calidad y eficaz, «el lugar de trabajo de acogida debería cumplir las normas y los reglamentos pertinentes sobre condiciones de trabajo, en particular la legislación en materia de salud y seguridad» (§ 7).

⁹⁹ Art. 57.3, letras b e i, LOFP.

tiene que haber un tiempo mínimo y fijo de espera (dedicado a formación) para la incorporación «a la experiencia real», pues, desde el momento en que aquella formación finalice, el alumno ya se puede incorporar (aun sin haber transcurrido un trimestre en el centro educativo).

Con el fin de mantener ese contacto permanente entre alumno y empresa, la fase de formación en esta se procurará distribuir a lo largo de todos los cursos de la oferta formativa (especialmente, en el grado D) y realizarse al mismo tiempo que la formación en el centro, esto es, combinando o alternando los períodos en cuestión (formación en alternancia). Así, se quiere evitar tanto que la formación en la empresa sea puntual en el tiempo (en cuanto ubicada en un período determinado del ciclo, generalmente en los últimos meses del segundo año) como que se imparta de manera separada de la formación propia del centro. Ambas fases formativas deben estar presentes y ser protagonistas durante toda la duración de la oferta formativa, para que esta tenga un verdadero carácter dual e integrador. Con este fin, se prevé que dicha oferta se desarrolle en «una serie de secuencias articuladas e integradas de los entornos formativo y laboral», organizadas aquellas «en intervalos diarios, semanales o mensuales». Excepcionalmente, la estancia en la empresa puede llegar a ser anual, cuando así lo exijan las características de la formación o la empresa. En todo caso, cuando la estancia en esta sea superior a un mes, se debe prever una presencia mínima del alumno en el centro educativo para el seguimiento de su formación¹⁰⁰.

La regla general de que la formación en empresa debe extenderse durante todos los cursos de la oferta se excepciona cuando surgen circunstancias que la impiden o dificultan. Así sucede, por ejemplo, cuando: 1) el alumno realiza una formación en movilidad, preferentemente internacional, o en modalidad virtual, y las circunstancias del trabajo de aquel impiden la fragmentación o alternancia de los tiempos de la formación, o 2) el propio funcionamiento productivo del sector no admite la fragmentación mínima en dos períodos¹⁰¹.

Teniendo en cuenta estos criterios generales fijados por el legislador estatal y, en su caso, desarrollados por la Administración competente, la concreción de la ubicación temporal de la formación en la empresa es competencia de cada centro educativo, en función de las circunstancias del supuesto (*v.gr.*, características de la oferta, estacionalidad del tejido productivo o disponibilidad de plazas)¹⁰². Como se aprecia, esta concreción

¹⁰⁰ Art. 67.5 LOFP.

¹⁰¹ Arts. 9.5 y 154.7, RD 659/2023.

¹⁰² Art. 160, RD 659/2023.

atenderá a criterios de flexibilidad para proporcionar una formación de calidad.

De otro lado, para que el contacto alumno y empresa sea posible y eficaz, también es importante promover el contacto de esta última con el centro educativo, o el de este con aquella. Con tal fin, cabe aprovechar la existencia del ya mencionado marco formal de colaboración entre ambas entidades para entablar una relación basada en la colaboración, la transparencia y la buena fe. Asimismo, también son claves las estancias ya comentadas, de miembros del equipo docente del centro en las instalaciones de la empresa.

En tercer lugar, también contribuye a la calidad de la formación en la empresa la *atención individualizada* a cada persona estudiante. Aparte de por la flexibilidad ya comentada en relación con la adaptabilidad de los programas formativos a las circunstancias personales de la persona estudiante, esta atención individualizada se consigue de dos maneras: con la elaboración de un plan de formación individual y la supervisión por un tutor.

Sin ánimo de exhaustividad, cabe señalar que este plan individual tiene una importancia extraordinaria, pues se trata de determinar qué ha de aprender el estudiante en la empresa, en qué momento y mediante qué actividades formativas. En otras palabras, dicho plan debe contener todos los aspectos de relevancia del proceso formativo del estudiante, como, por ejemplo, el régimen – general o intensivo – de su formación en la empresa; los resultados de aprendizaje a abordar por esta, el centro o ambas entidades; los mecanismos de seguimiento del aprendizaje obtenido; la coordinación, secuencias y duración de los períodos de formación, incluidos los relativos a complementos formativos no obligatorios; posibles autorizaciones extraordinarias de la administración para realizar la formación en circunstancias especiales (por ejemplo, en turnos, período nocturno o no lectivo o en situación de movilidad internacional) y, como ya se indicó, los posibles ajustes a introducir en el caso de las personas con necesidades especiales.

Como se aprecia, se está ante cuestiones clave en la organización de la formación que se va a recibir, por ello, el citado plan debe elaborarse, conjuntamente, por los tres grandes responsables del proceso formativo: la administración competente, los centros y las empresas, aunque los verdaderos protagonistas son estos dos últimos. Más detalladamente, a la hora de elaborar este plan, los principales pasos son los que se exponen a continuación¹⁰³. Primero y de forma unilateral, la empresa debe definir el

¹⁰³ *Vid.* ALIANZA PARA LA FP DUAL, [Webinar “Diez años de FP dual: el plan formativo”](#). *Ideas clave*, 2023.

perfil profesional que necesita, así como las características personales y profesionales que el estudiante a formar ya debe traer consigo. De manera paralela o consecutiva, el centro debe ponerse en contacto con la empresa para, por un lado, informarla sobre los conocimientos que aquel va a adquirir en sus instalaciones educativas y, por otro, acordar conjuntamente los contenidos complementarios que aquella debe proporcionar al estudiante durante su estancia. Resulta muy importante que los centros y las empresas utilicen el mismo lenguaje, preciso y claro, a la hora de concretar los conocimientos y competencias que el alumno debe adquirir en la empresa, para que no haya divergencias de fondo con los obtenidos en el centro educativo (resultados de aprendizaje definidos en el título), y ello por cuestiones meramente formales o de carácter terminológico.

En coherencia con lo recién expuesto, después, la empresa debe diseñar y planificar – de manera concienzuda – las actividades formativas más adecuadas para el alumno. Este punto se considera un factor clave o crítico para el éxito de la experiencia de aprendizaje dual, pues no se trata tanto de dar clases a aquel, sino de “formarlo trabajando” (el famoso “*learning by doing*”) e integrarlo en un equipo y con una plantilla real, al lado de expertos de la propia empresa o externos, y con la supervisión de una persona tutora. Sin duda, serán muchos los aspectos que deban tenerse en cuenta, tanto personales como profesionales, para que la experiencia sea positiva y efectiva. En este sentido, se aconseja hacer este diseño con tiempo y contando con un equipo multidisciplinar integrado por expertos de diferentes áreas de la empresa (por ejemplo, técnicos de recursos humanos, tutores, especialistas en el puesto a ocupar o, en fin, expertos en prevención de riesgos laborales), quienes saben bien lo que funciona o no a la hora de aprender una profesión. Así, por ejemplo, puede resultar conveniente que el alumno pase por diferentes actividades, puestos y áreas de la empresa, o, incluso, de diferentes empresas (bien de un mismo grupo, bien de un mismo sector o área geográfica), siempre, claro es, que todos aquellos estén relacionados con las competencias a adquirir. Esta movilidad interna durante la estancia en la empresa favorece la polivalencia del alumno a la hora de adquirir las competencias tanto profesionales (*hard skills*) como las de carácter más transversal (*soft skills*), de las que son ejemplo, el interés por aprender, la capacidad de trabajar en diferentes equipos, el espíritu crítico, la visión global e interrelacionada de la empresa o la resiliencia. Esto también permite que la empresa conozca en profundidad al alumno, y sepa en qué puesto encajará mejor, en caso de una futura contratación.

Posteriormente, empresa y centro deben supervisar el proceso de aprendizaje y sus resultados, con posibilidad de introducir cambios, en cualquier momento, de ser necesarios. Asimismo, con carácter anual, ambas

partes (empresa y centro) también deben revisar y actualizar el plan formativo, para adecuarlo a los posibles cambios del proceso productivo de la empresa. En su caso, estas ulteriores modificaciones del plan formativo deben ser autorizadas por la administración competente.

De otro lado, el trato individualizado al alumno durante su proceso formativo en la empresa también se garantiza con la asignación de una persona para su supervisión, cual es el tutor o tutora dual de empresa. Sobre este aspecto, se profundiza *infra*.

2.4. La persona tutora dual de empresa

Como es sabido, cada persona estudiante de FP debe tener asignados dos tutores duales: uno, en el centro educativo y, otro, en la empresa (u organismo equiparado). Se trata de una figura clásica, cuya importancia se refuerza con la nueva LOFP. Cada una de esas personas tiene la función de supervisar y ayudar a aquella en sus respectivos procesos de aprendizaje. Para el éxito de tal misión, resultan claves dos cosas: una, que los tutores sean las personas adecuadas y, la otra, que ambos trabajen en estrecha colaboración entre sí, y con el resto de personal que proceda.

Centrándome en el tutor dual de empresa, este debe reunir los requisitos necesarios para el correcto y eficaz desempeño de su labor de tutorización. Según el legislador, debe tratarse de un profesional completo, esto es, con «elevadas competencias técnicas, alto conocimiento de la organización y funcionamiento de la empresa, competencias pedagógicas y dedicación horaria suficiente» (art. 84.2 LOFP). Así, en primer lugar, para garantizar ese perfil técnico de prestigio, dicho tutor o tutora dual debe pertenecer a la plantilla de la entidad (“alto” conocimiento de la empresa) y haber sido designado, expresamente, por esta para tal función, con base en sus conocimientos técnicos y aptitudes profesionales (“elevadas competencias”). Ciertamente, un tutor debe ser – ante todo – un verdadero especialista o experto en las tareas que se realizan en el puesto de trabajo que el aprendiz va a ocupar; de lo contrario, el resto de las condiciones poco importan, en cuanto este último está allí para aprender un oficio¹⁰⁴. Con todo, nada impide – e, incluso, puede ser útil – que el tutor cuente – para esta tarea – con la colaboración de otros trabajadores expertos de la empresa, en cuyos equipos se puede ubicar al alumno. Además, el que el

¹⁰⁴ De igual manera, en Alemania, el tutor de la empresa debe tener el título de formación profesional que habilita para el ejercicio de su profesión y haber trabajado en ella durante un período adecuado. Véase A. SEIFERT, *El sistema dualista de formación profesional en Alemania*, en L. MELLA MÉNDEZ (dir.), *op. cit.*, p. 477.

tutor tenga un alto conocimiento de la organización de la empresa parece exigir una determinada antigüedad o, al menos, el previo o actual desempeño de diferentes puestos o responsabilidades en aquella, así como una capacidad para representar sus valores y cultura empresarial, lo que siempre es importante transmitir al aprendiz, especialmente de cara a su posible futura incorporación¹⁰⁵.

En segundo lugar, resulta destacable la actual exigencia legal de que el tutor tenga competencias pedagógicas (capacidad de enseñar con una metodología docente) y sociales (por ejemplo, habilidades de comunicación, trabajo en equipo, motivación y empatía), algo lógico en una persona que debe guiar, orientar y formar a otras, para lo que hay que estar preparados de forma específica, pues una cosa es “saber” y otra “enseñar”. Sin duda, el tutor es clave en el proceso formativo del alumno, en la vinculación entre el centro educativo y la empresa¹⁰⁶, y, en muchas ocasiones, será la persona que tenga un mayor contacto e influencia en aquel durante su estancia en la empresa. Dada su necesidad, parece evidente que dicho entrenamiento específico ya debió exigirse desde el establecimiento del tradicional módulo obligatorio de FCT¹⁰⁷, en 1990, o, al menos, desde la introducción del modelo de FP dual en 2012¹⁰⁸, tal y como ocurre en otros países, como en Alemania. En todo caso, con la actual normativa se viene a cubrir este importante vacío, algo tradicionalmente demandado por la doctrina científica¹⁰⁹ y por diversos informes, así como por lo dispuesto en el citado Marco europeo para una formación de aprendices de calidad y eficaz¹¹⁰.

¹⁰⁵ Vid. ALIANZA PARA LA FP DUAL, *Webinar “Diez años de FP dual: la tutoría de centro y de empresa”*. Ideas clave, 2023.

¹⁰⁶ Cfr. M. VIRGÓS-SÁNCHEZ, J.L. BURGUERA-CONDÓN, *Evaluación del proceso formativo de tutores de empresa en la Formación Profesional Dual*, en *Education in the Knowledge Society*, 2020, vol. 21, artículo 25, p. 3.

¹⁰⁷ Vid. L. REGO AGRASO, E.M. BARREIRA CERQUEIRAS, A.F. RIAL SÁNCHEZ, *Formación Profesional Dual: comparativa entre el sistema alemán y el incipiente modelo español*, en *Revista Española de Educación Comparada*, 2015, n. 25, p. 161.

¹⁰⁸ El RD 1529/2012 solo exigió que el personal formador tuviese «formación técnica y didáctica adecuada» cuando la empresa asumiese la tarea de impartir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje (art. 18.4), pero no para el tutor de un caso ordinario, en el que la formación teórica se recibía en el centro educativo.

¹⁰⁹ Por todos, D. BARRIENTOS SÁNCHEZ, A. MARTÍN-ARTILES, A. LOPE PEÑA, P. CARRASQUERO, *La FP Dual y la transición de los jóvenes al mercado de trabajo: la visión de los agentes sociales*, en *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 2019, vol. 6, p. 87, y Á. SOLER GUILLÉN, F. PASCUAL, *Resultados de la política de formación profesional en España y Alemania*, en *Revista Internacional de Política Económica*, 2021, n. 1, p. 58.

¹¹⁰ «Debería apoyarse a los profesores, los formadores y los tutores, especialmente en las microempresas, así como en las pequeñas y medianas empresas, para que actualicen sus

Ahora bien, corresponde a las administraciones competentes, juntamente con las empresas u organismos equiparados, el garantizar la formación de que se trata. De hecho, la nueva LOFP señala, como uno de los objetivos del sistema de FP, «la actualización permanente de las competencias» – en general, por tanto, también las docentes y pedagógicas – del «personal docente y formador», en orden a poder diseñar y adecuar los procesos formativos a las nuevas necesidades productivas y sectoriales y, en su caso, a las propias del alumno (art. 6.18). Este enfoque legal determina que la formación del tutor debe ser “gratuita” para el mismo¹¹¹, lo que parece implicar, además de no tener que pagar por ella, el derecho a recibirla dentro de su jornada laboral.

Además, la formación recibida debe ser de calidad, para preparar adecuadamente al tutor. Con todo, *a priori*, el legislador aquí parece más flexible, pues en el citado precepto de la LOFP no precisa el nivel requerido en estas competencias (a diferencia de lo que sucede con la competencia técnica y el conocimiento de la empresa), con lo que una cierta formación teórica en la materia podría entenderse suficiente. Sea como fuere, para salir de dudas, se prevé la posibilidad de que el tutor dual de empresa solicite su “acreditación” como tal, lo que, en cierto modo, sirve para “profesionalizar” este colectivo. De hecho, los profesionales acreditados gozarán de preferencia para el desempeño de estas labores. La citada acreditación se obtiene cuando la persona consigue probar que tiene los conocimientos adecuados para realizar aquellas, lo que se puede conseguir de dos maneras: 1) por haber desempeñado ya, *de facto*, tal labor de tutoría durante un mínimo de 4 años, antes de la implantación de la acreditación, o 2) por superar la formación ofertada y reconocida oficialmente por la administración competente, a estos efectos¹¹².

En tercer lugar, la empresa debe garantizar la disponibilidad de una parte de la jornada laboral de la persona tutora para desempeñar esta tarea de tutorización, pues esta actividad laboral tiene una importancia estratégica para aquella y, por ello, requiere de un tiempo y atención específicos. Dichos tiempos mínimos deben estar previstos previamente (por ejemplo, una hora diaria) y cumplirse con rigor, aunque también con flexibilidad, en el sentido de poder incrementarse, de ser necesario¹¹³. En caso contrario,

capacidades, conocimientos y competencias, a fin de impartir una formación a los aprendices que sea conforme con los métodos más modernos de enseñanza y formación y con las necesidades del mercado de trabajo» (criterio 3).

¹¹¹ Art. 162.2, RD 659/2023.

¹¹² Art. 162.3, RD 659/2023.

¹¹³ La tradicional queja de los estudiantes sobre la falta de seguimiento por parte de los tutores de empresa y la de esta última sobre la falta de tiempo para esta actividad, debido

de desplazar esta actividad a un tiempo no laboral, su coste tendría que ser asumido por el citado trabajador – en términos económicos y de tiempo – y ello terminaría por repercutir negativamente en su observancia y calidad. Adicionalmente, resulta importante que tanto la empresa como la administración competente promuevan, en el marco de su negociación, el “reconocimiento” de este personal cualificado, lo que puede implicar la concesión al mismo de ciertos beneficios laborales adicionales (*v.gr.*, complementos salariales, más tiempo libre o, en fin, la posibilidad de promoción a puestos de responsabilidad y el reconocimiento público de la importancia de la labor desarrollada).

Sin duda alguna, el Plan de recuperación, transformación y resiliencia (PRTR), y su componente 20, dedicado al Plan estratégico de impulso de la Formación Profesional, son el marco ideal para implementar programas de choque, de ámbito nacional y autonómico, para la formación específica de los tutores y otro personal formador de las empresas (prospectores de empresa, expertos, instructores) y, en su caso, del centro educativo. Dicho componente, con una asignación de más de 2.000 millones de euros (3% de todo el Plan), permite organizar una formación de calidad y con incentivos económicos suficientes para las empresas, centros y el personal destinatario de aquella¹¹⁴. El poder disponer de personal formador debidamente cualificado y con tiempo laboral para atender a los aprendices es uno de los grandes retos para que la experiencia de la FP dual sea exitosa, según apuntan las propias empresas¹¹⁵.

En el supuesto excepcional de la que la formación externa se realice en una entidad atípica, esto es, una administración u organismo público, entidad sin ánimo de lucro o en centros educativos, también será necesario designar un profesional cualificado y competente que cumpla la función de persona tutora dual de empresa (o, más bien, entidad asimilada a aquella). Dicha persona no puede estar vinculada al equipo docente de la oferta formativa, lo que resulta especialmente importante cuando la entidad externa sea, precisamente, un centro educativo. En este caso, se daría la paradoja de que «un profesional del centro» actuaría como un «profesional

a la carga de trabajo, se refleja en el estudio de M. VIRGÓS-SÁNCHEZ, J.-L. BURGUERA-CONDÓN, M.-H. PÉREZ-HERRERO, *La Formación Profesional Dual en la empresa desde la perspectiva de sus protagonistas*, en *Revista Complutense de Educación*, 2022, n. 1, p. 34. En este sentido, se valora positivamente que la nueva LOFP establezca la posibilidad de que dos o más PYME compartan un mismo tutor para ahorrar costes (art. 61.1 LOFP). *Cfr.* F. MARHUENDA, M.J. CHISVERT, D. PALOMARES-MONTERO, *op. cit.*

¹¹⁴ *Vid.* CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA, *op. cit.*, p. 138.

¹¹⁵ Véase CONFEBASK, *op. cit.*, y también M.Á. CABALLERO, P. LOZANO, *Guía metodológica y de buenas prácticas. El impulso de la FP dual desde las organizaciones empresariales*, CEOE, Fundación Bertelsmann, 2021.

de empresa u organismo equiparado».

De otro lado, esta persona tutora dual de empresa debe coordinar su actividad de guía y seguimiento del alumno con el tutor del centro educativo de FP, pues ambos son corresponsables del avance del proceso formativo de aquel¹¹⁶. Así, algunas tareas son competencia conjunta de ambos tutores, como, por ejemplo: 1) la identificación de los resultados de aprendizaje que se desarrollarán en la empresa; 2) la participación, directa o indirecta, en la asignación o elección de la persona a formar en esta; 3) la información previa a esta última sobre las características de la empresa y su estancia en ella; 4) el aseguramiento de que tanto el proceso de selección como el de formación respeten los principios generales de igualdad y no discriminación, especialmente cuando las personas requieran particular apoyo; 5) la valoración del grado de adquisición de los resultados de aprendizaje del alumno; en su caso, también debe contarse con el “formador directo” del alumno en la empresa (de ser persona distinta al tutor de esta, como puede ser un jefe de equipo o un concreto experto)¹¹⁷. Como se aprecia, esta colaboración bilateral abarca todo el proceso educativo y, por ello, se sitúa en diferentes momentos, desde el inicio hasta el final de aquel. Para una adecuada coordinación, la comunicación y el contacto presencial entre ambos tutores deben ser frecuentes y fluidos.

Otras tareas ya son de competencia principal del tutor dual de empresa, como el acogimiento y tutela del estudiante cuando este llegue a la sede de aquella, así como durante sus períodos de formación en la misma. Dicha tutela implica, entre otras cosas, asegurar la ejecución del plan de formación en las condiciones inicialmente previstas, con especial atención al respeto de las normas de prevención de riesgos laborales. Asimismo, debe efectuarse un seguimiento y acompañamiento específicos del alumno durante su estancia en la empresa, para poder detectar y resolver cualquier problema que surja durante aquella, como la falta de adaptación al puesto, al entorno o al método docente empleado. En caso de ser necesario, como cuando se detecta un progreso no adecuado en el nivel de formación, deben adoptarse las medidas que procedan para solucionar aquel. Con todo, a pesar de la mayor responsabilidad del tutor de empresa en la supervisión del estudiante durante esta fase, el legislador exige siempre una

¹¹⁶ Arts. 60 y 61 LOFP y 166.4, RD 659/2023 (sobre tutores duales de centro).

¹¹⁷ Con todo, la evaluación final del alumno será responsabilidad del centro educativo de FP, teniendo en cuenta la valoración que su tutor dual de empresa realice sobre lo aprendido (por aquel) en la sede de esta última. Dicho informe debe quedar custodiado en el centro (art. 19.2, RD 659/2023). Por lo demás, ese tutor puede ser invitado a participar en «la sesión de evaluación» del alumno en el centro, si este lo considera necesario (arts. 63, apartados 2 y 3, LOFP y 163, RD 659/2023).

coordinación, en dicha tarea, con el tutor del centro educativo¹¹⁸.

Por lo demás, en materia de coordinación, aun cabe tener en cuenta los siguientes aspectos: 1) la LOFP exige un tutor dual de empresa «en cada centro de trabajo»¹¹⁹, por lo que parece que, si la empresa tiene varios centros, aquella debe tener varios tutores, uno por centro. Para coordinar la labor de esos tutores, la empresa puede designar un coordinador (de tutores), quien puede ser uno de ellos o alguien ajeno. En este sentido, resulta criticable que ni dicha Ley ni su reglamento de desarrollo hayan regulado esta figura de coordinación, a pesar de ser recomendada por diferentes estudios¹²⁰; 2) en oposición a la idea de tutor por centro, en ocasiones, ni siquiera la empresa como tal dispone de uno propio, sino que este es compartido con otra u otras. Esta posibilidad se prevé, especialmente, para ofrecer tal figura a las empresas que, por su escaso tamaño (micro y pequeñas empresas), carecen de medios económicos y humanos para designar aquella y realizar tal labor de tutorización. En tal caso, todas las empresas serán responsables de la relación y coordinación con el centro de FP y del adecuado funcionamiento de la FP en sus sedes. Sin duda alguna, la adecuada coordinación en este tema será un aspecto clave para el éxito de esta figura compartida.

En fin, en cuanto a la empresa (u organismo equiparado), resulta claro que, una vez designada a la persona tutora, aquella no puede desentenderse totalmente de ella o del alumno, pues es deber empresarial el de supervisar y facilitar el correcto desempeño de su tarea de tutoría¹²¹. Por lo tanto, el responsable último de todo este proceso de aprendizaje es el empresario. Y, para que este pueda tener un conocimiento cualificado de aquel, deben realizarse las correspondientes acciones de evaluación y control de las personas tutoras y del resto del equipo docente, así como de todas las fases del proceso formativo. Solo de esta manera, se podrá conocer, con exhaustividad, su verdadero funcionamiento, sus puntos fuertes y débiles y, consecuentemente, las posibles acciones de mejora.

3. Conclusiones

Como principales conclusiones de este trabajo, cabe destacar las siguientes.

1. Las dos grandes transiciones de la sociedad actual (la digital y la

¹¹⁸ Arts. 57.3.g LOFP y 9.b, RD 659/2023.

¹¹⁹ Art. 61.1 LOFP.

¹²⁰ *Vid.* CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA, *op. cit.*, p. 153.

¹²¹ Art. 153.2.c, RD 659/2023.

ecológica) tienen la capacidad de modificar, significativamente, el sistema económico, el tejido productivo y, con ello, la forma de producir bienes y servicios. Para hacer frente a los retos de aquellas, las empresas demandan, con urgencia, mano de obra cualificada profesionalmente, en especial con un nivel técnico medio. Con el objetivo de dar una respuesta ágil y eficaz a esta necesidad formativa, la ambiciosa LOFP (y su normativa de desarrollo), aborda una profunda transformación del sistema de FP, poniendo a la persona en el centro de aquel y reforzando el papel de la empresa en la actividad formativa. En este sentido, su exposición de motivos anuncia que «toda la formación profesional tendrá carácter dual, en tanto que se realizará entre el centro de formación y la empresa» (apartado IV), con la idea de responder, así, al reto de convertir aquella en «una formación de excelencia, fruto de la corresponsabilidad y la colaboración de centros y empresas» (apartado V).

2. La colaboración de la empresa es un elemento clásico clave del sistema de FP, que tiene sus antecedentes en el módulo obligatorio de FCT (1990). Con todo, la citada colaboración cobra un mayor protagonismo con la FP dual, cuya primera regulación tiene lugar en el RD 1529/2012 que establece dos grandes modelos, según estos se gestionen a través de un contrato para la formación y el aprendizaje o un proyecto de FP dual. Este último está pensado para la persona en formación del sistema educativo y el primero, fundamentalmente, para la incluida en el sistema de FP para el empleo. Esta primera regulación de la FP dual generó múltiples críticas por su enfoque general y su carácter bifronte, lo que provoca descoordinación e inseguridad jurídica.

3. La nueva LOFP pretende resolver estos problemas de la FP dual, especialmente de la correspondiente a los grados C (certificados profesionales) y D (ciclos formativos de grado medio y superior). Así, aumenta el carácter mínimo de la dualidad, que se concreta en la exigencia de que la fase de formación en la empresa (u organismo equiparado) alcance, con carácter general, un porcentaje mínimo del 25% de la duración total prevista para el título. A partir de ahí, se admiten dos intensidades en la dualidad, según la duración y características de dicha fase de formación, dando lugar a dos regímenes: uno, general y, otro, intensivo. A diferencia de aquel, en este último, el vínculo entre el alumno y la empresa se concreta en la celebración de un contrato de trabajo formativo (art. 11.2 ET), por lo que el primero es formado mientras presta servicios en la segunda. Como crítica, cabe apuntar que la exigencia del contrato se postpone hasta el 31 de diciembre de 2028, con la idea de dar tiempo suficiente a todos los actores para implementar el modelo contractual.

4. La corresponsabilidad general de la empresa en la FP será promovida

por las administraciones educativas y los diferentes organismos intermedios (por ejemplo, cámara de comercio, asociación empresarial o clúster). Actualmente, esta corresponsabilidad aparece reforzada por los siguientes datos: 1) la equiparación a la empresa de otros organismos similares, siempre que estos dispongan de un centro de trabajo para el despliegue de las actividades formativas; esto permite habilitar nuevos espacios para acoger más alumnos en formación; 2) la atribución a la empresa de diferentes competencias en relación con el proceso formativo del alumno, que van más allá de su acogimiento durante la fase externa. Así, aquella puede contribuir a la detección de nuevos perfiles profesionales y de las necesidades formativas de cada sector económico o zona geográfica, al desarrollo del contenido curricular y de los resultados de aprendizaje del alumno o a la aportación de espacios y personal docente para atender a aquel. En este punto, destaca la posibilidad de que personas expertas del sector productivo, incluido los sénior, puedan actuar como docentes en el centro educativo, con el fin de actualizar los contenidos a impartir en aquel.

5. La corresponsabilidad de la empresa se aprecia, paradigmáticamente, en la fase de formación externa. Dicha fase busca formar al alumno en las competencias profesionales y habilidades necesarias para el desarrollo de una profesión, a la vez que formar su personalidad en ciertos valores de carácter social y empresarial, como el emprendimiento, la resiliencia o el aprendizaje a lo largo de la vida. Asimismo, es importante que el aprendiz conozca la realidad del entorno laboral productivo, a efectos de que pueda encaminar su futuro laboral y aprovechar las oportunidades de crecimiento especialmente en zonas rurales o en declive demográfico. En este sentido, la FP debe actuar como un elemento estratégico para el impulso económico de estas zonas.

6. El carácter dual de la fase de formación en la empresa requiere una adecuada organización de esta por parte de centros y empresas. El legislador se detiene en este aspecto y establece unos criterios para garantizar la flexibilidad y calidad de aquella; entre los primeros, destacan la amplitud de los espacios que pueden actuar como centro o lugar de formación y la adaptabilidad de los programas formativos a las circunstancias objetivas y subjetivas de cada caso. Como rasgos de calidad, cabe apuntar: a) el cuidado de la salud de la persona en formación, exigiendo una edad mínima y una instrucción previa sobre los posibles riesgos laborales que se pueden hallar en el puesto; b) el favorecimiento del contacto continuo entre el alumno y la empresa, desde el comienzo hasta el fin de la formación, procurando distribuir el tiempo de la fase en la empresa durante todos los cursos del ciclo; c) la atención individualizada a cada estudiante, lo que se manifiesta en un plan de formación individual, en el que tienen que constar todos los

aspectos de interés de la instrucción a recibir.

7. Especial importancia adquiere ahora la figura de la persona tutora dual de empresa que, junto con el tutor dual de centro, tienen la responsabilidad de guiar al alumno a través de su proceso formativo. Dicha persona de la empresa debe reunir unos determinados requisitos para el adecuado desempeño de su labor de tutorización, como son las competencias técnicas sobre la profesión, el alto conocimiento de la empresa o las habilidades pedagógicas. Se valora positivamente la exigencia de estas últimas, lo que requiere su previa formación en la materia. Esta debería hacerse con la puesta en marcha de planes generales y gratuitos de formación de tutores, con la posibilidad de acreditar los conocimientos adquiridos por estos. Asimismo, es importante que aquellos dispongan del tiempo suficiente para atender a los alumnos durante la jornada laboral, lo que es responsabilidad de la empresa. Las microempresas y las PYME pueden compartir un mismo tutor para ahorrar costes, a la vez que se permite su asociación con el mismo objetivo de facilitar su participación en la tarea formativa.

4. Bibliografía

ALIANZA PARA LA FP DUAL (2023), [*La prospección de empresas en la FP dual. Reflexiones del grupo de trabajo de prospectores*](#), Fundación Bertelsmann

ALIANZA PARA LA FP DUAL (2023), [*Webinar “Diez años de FP dual: el plan formativo”. Ideas clave*](#)

ALIANZA PARA LA FP DUAL (2023), [*Webinar “Diez años de FP dual: la tutoría de centro y de empresa”. Ideas clave*](#)

BARRIENTOS SÁNCHEZ D., MARTÍN-ARTILES A., LOPE PEÑA A., CARRASQUERO P. (2019), [*La FP Dual y la transición de los jóvenes al mercado de trabajo: la visión de los agentes sociales*](#), en *Annuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, vol. 6, pp. 75-94

CABALLERO M.Á., LOZANO P. (2021), [*Guía metodológica y de buenas prácticas. El impulso de la FP dual desde las organizaciones empresariales*](#), CEOE, Fundación Bertelsmann

CONFEBASK, [*Guía Buenas Prácticas de Empresas en FP Dual*](#), Gobierno Vasco, 2022

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA (2023), [*La formación dual en España: situación y perspectivas*](#), Informe CES, n. 1

COSTA REYES A. (2014), *El modelo español de formación profesional dual*, en *Revista de Derecho Social*, n. 68, pp. 13-38

FERNÁNDEZ BERNAT A. (2014), *La Formación Profesional Dual: algunas reflexiones sobre su regulación y puesta en práctica*, en J.L. MONEREO PÉREZ (coord.), [*Retos del*](#)

[Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil. XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales](#), Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

FERNÁNDEZ MARTÍNEZ S. (en prensa), *Sobre el sistema único e integrado de formación profesional regulado en la Ley Orgánica 3/2022*, en AA.VV., *Empleo y protección social. XXXIII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Cuenca, 25 y 26 de mayo de 2023. Comunicaciones*, Ministerio de Trabajo y Economía Social

FERNÁNDEZ MARTÍNEZ S. (2023), *Sobre la acreditación de competencias profesionales adquiridas por vías no formales e informales y su relevancia en el contrato de trabajo*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 264, pp. 23-64

FERNÁNDEZ MARTÍNEZ S. (2022), *Reflexiones sobre la formación en materia preventiva: especial referencia a los nuevos riesgos laborales*, en *Trabajo y Derecho*, n. 96, pp. 1-34

GAMBOA NAVARRO J.P., MOSO DÍEZ M. (dirs.) (2022), [Informe 2022. Una nueva Ley de FP para unos nuevos tiempos](#), CaixaBank Dualiza, Orkestra-Instituto Vasco de Competitividad

IGARTUA MIRÓ M.T. (2017), [La formación dual en el sistema educativo: balance y propuestas de mejora](#), en [Temas Laborales](#), n. 137, pp. 91-125

MARHUENDA F., CHISVERT M.J., PALOMARES-MONTERO D. (2016), [La formación profesional en España. Consideraciones sobre los centros que la implementan](#), en [Revista Internacional de Organizaciones](#), n. 17, pp. 43-63

MOLINA I. (2016), [La formación dual: un nuevo enfoque de la formación profesional](#), en [Revista Internacional de Organizaciones](#), n. 17, pp. 129-139

REGO AGRASO L., BARREIRA CERQUEIRAS E.M., RIAL SÁNCHEZ A.F. (2015), [Formación Profesional Dual: comparativa entre el sistema alemán y el incipiente modelo español](#), en [Revista Española de Educación Comparada](#), n. 25, pp. 149-166

RODRÍGUEZ RAMOS M.J. (1991), *Pasado, presente y perspectivas de la Formación profesional en España*, en M.J. RODRÍGUEZ RAMOS (ed.), *Formación profesional, contratación y mercado de trabajo*

SEIFERT A. (2023), *El sistema dualista de formación profesional en Alemania*, en L. MELLA MÉNDEZ (dir.), *La formación profesional para la empresa y la sociedad del siglo XXI: puntos críticos*, Aranzadi

SOLER GUILLÉN Á., PASCUAL F. (2021), [Resultados de la política de formación profesional en España y Alemania](#), en [Revista Internacional de Política Económica](#), n. 1, pp. 41-62

TORRES GARCÍA B. (2023), *El nuevo contrato de formación en alternancia: un cambio de modelo en beneficio de la formación del trabajador-estudiante*, en L. MELLA MÉNDEZ (dir.), *La formación profesional para la empresa y la sociedad del siglo XXI: puntos críticos*, Aranzadi

VIRGÓS-SÁNCHEZ M., BURGUERA-CONDÓN J.L. (2020), *Evaluación del proceso formativo de tutores de empresa en la Formación Profesional Dual*, en *Education in the Knowledge Society*, vol. 21, artículo 25, pp. 1-11

VIRGÓS-SÁNCHEZ M., BURGUERA-CONDÓN J.-L., PÉREZ-HERRERO M.-H. (2022), *La Formación Profesional Dual en la empresa desde la perspectiva de sus protagonistas*, en *Revista Complutense de Educación*, n. 1, pp. 27-39

El papel de la empresa en el sistema de formación profesional español tras las últimas reformas*

Silvia FERNÁNDEZ MARTÍNEZ**

RESUMEN: Las últimas reformas operadas en el sistema de formación profesional español han servido para reforzar el papel de la empresa en la formación profesional. La participación de aquellas en el diseño, desarrollo, evaluación e innovación de la formación profesional se configura como uno de los principios del mencionado sistema. El objetivo del presente trabajo consiste en analizar cómo se articula la participación de las empresas en la LO 3/2022. En primer lugar, se estudia el papel de la empresa en la oferta de formación profesional, prestando especial atención a los programas formativos en empresa. En segundo lugar, se profundiza en la colaboración en la formación profesional, en particular en la fase de formación en la empresa. Por último, se incluye una breve referencia a la participación de los agentes sociales en la gobernanza del sistema.

Palabras clave: Formación profesional, participación, empresa, programas formativos en empresa, gobernanza.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La participación en la oferta de formación profesional: los programas formativos en empresa u organismo equiparado. 3. La colaboración de la empresa con el sistema de formación profesional. 3.1. La intervención en la impartición de la formación profesional: la fase de formación en la empresa. 3.2. Derechos y deberes de las empresas colaboradoras del sistema de formación profesional. 4. La participación de los agentes sociales en el sistema de formación profesional. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

* Este trabajo se enmarca en el Proyecto de Investigación AEI *Aprendizaje a lo largo de la vida en una sociedad digital: formación y recualificación para las nuevas profesiones del mercado de trabajo global* (PID2020-113151RB-100), dirigido por las Profesoras Lourdes Mella Méndez (IP1) y Consuelo Ferreiro Regueiro (IP2). Una primera versión de este trabajo se presentó en la ponencia *El papel de la empresa en la formación profesional tras las últimas reformas en España* en el 4º Congreso Mundial CIELO Laboral 2023, [La protección del trabajo frente a las crisis económica, demográfica y climática](#), Santiago de Chile, 20-21 julio 2023.

** Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Santiago de Compostela (España).

The Role of the Company in the Spanish Vocational Education and Training System After the Latest Reforms

ABSTRACT: The latest reforms carried out in the Spanish vocational education and training system have strengthened the role of the company in vocational training. The participation of the companies in the design, development, evaluation and innovation of vocational training is configured as one of the principles of the system. The objective of this paper is to analyse how the participation of the companies is articulated in Organic Act No. 3/2022. Firstly, the role of the company in the provision of vocational training is studied, paying special attention to company training programs. Secondly, the paper analyses the collaboration in vocational training, particularly in the company training period. Finally, a brief reference to the participation of social agents in the governance of the system is included.

Key Words: Vocational education and training, participation, company, company training programs, governance.

1. Introducción

Las reformas operadas por la LO 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional (LOFP), en el sistema de formación profesional han servido para reforzar el papel de la empresa en el mismo. Sin duda, la participación de aquella resulta fundamental para lograr los objetivos que pretende alcanzar la LOFP, en particular, para responder, con flexibilidad, «a las competencias demandadas por las nuevas necesidades productivas y sectoriales, tanto para el aumento de la productividad como para la generación de empleo»¹.

La empresa ya tenía una serie de competencias en relación con la formación antes de la adopción de la LOFP. Por un lado, aquella podía programar formación para sus propios trabajadores², en el ámbito del sistema de formación profesional para el empleo previsto en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral³. Por otro lado, y aunque su relevancia era menor, las empresas también participaban en el sistema de formación profesional del ámbito educativo⁴, ya que los estudiantes de los ciclos formativos debían realizar un módulo obligatorio de formación en centros de trabajo.

Sin embargo, la LOFP otorga un papel más importante a la empresa en el sistema único e integrado de formación profesional que, de conformidad con su art. 1, pretende constituir y ordenar, para integrar los dos subsistemas (el educativo y el del empleo) que habían existido hasta el momento. En todo caso, cabe entender que dicho objetivo se ha conseguido sólo en parte. La LOFP no ha unificado, de forma completa, los dos subsistemas anteriores, sino, únicamente, la formación de aquellos

¹ Art. 1.2 LOFP.

² Sobre el papel de la empresa en el sistema de formación profesional para el empleo, véase, en detalle, L. MELLA MÉNDEZ, *La empresa como entidad formadora de los trabajadores, especialmente en competencias digitales*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2020, n. 56, pp. 1-41.

³ Téngase en cuenta que, según la DD única LOFP, quedan derogadas las disposiciones de la Ley 30/2015 que se opongan a lo establecido en ella. Sin embargo, la Ley 30/2015 todavía no ha sido reformada por el legislador, para adaptarla a los cambios introducidos por la LOFP.

⁴ Antes de la adopción de la LOFP, la formación profesional del sistema educativo se regulaba en la LO 2/2006, de 3 de mayo, de Educación – que no ha sido derogada por la LOFP, pero que, en la práctica, ha dejado sin contenido el capítulo dedicado a la formación profesional – y en el RD 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, derogado por el RD 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del sistema de formación profesional.

que estaba ligada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, que ha sido sustituido por el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias profesionales⁵.

Ahora bien, los citados Catálogos no son los únicos que existen, sino que, según el art. 20.3 de la Ley 30/2015, en el sistema de formación profesional para el empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) desarrollará y mantendrá actualizado, permanentemente, un Catálogo de Especialidades Formativas⁶.

En consecuencia, al no derogar el sistema de formación profesional para el empleo regulado en la Ley 30/2015, la LOFP no ha unificado, de forma completa, los dos subsistemas anteriores. Por lo tanto, cabe entender que, aun con un ámbito de aplicación más limitado – vinculado, únicamente, al Catálogo de Especialidades Formativas –, el sistema de formación profesional para el empleo sigue existiendo⁷. En consecuencia, en la práctica, seguirán conviviendo dos sistemas: el de formación profesional y el de formación en el empleo o en el trabajo⁸. Por lo tanto, la empresa conserva sus competencias en relación con la formación impartida en el ámbito de este último.

En todo caso, cabe aclarar que el presente trabajo se centra en el estudio del papel de la empresa en el sistema único e integrado de formación profesional creado por la LOFP. El objetivo que se persigue consiste en presentar una panorámica general sobre la articulación de la participación de la empresa en el citado sistema.

Tal y como señala la Exposición de motivos de la LOFP, entre los principios vertebradores del *Plan de Modernización de la Formación Profesional*, elaborado por el Gobierno de España y presentado en julio de 2020, se

⁵ Antes de la entrada en vigor de la LOFP, las cualificaciones profesionales recogidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales podían obtenerse a través de dos vías: cursando un ciclo de la formación profesional del sistema educativo o realizando una acción formativa, en el ámbito del sistema de formación profesional para el empleo, conducente a la obtención de un certificado de profesionalidad. Sin embargo, en la actualidad, la única forma para alcanzar los estándares de competencia recogidos en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales es a través del sistema de formación profesional diseñado en la LOFP.

⁶ Este Catálogo se regula en la Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo.

⁷ Se considera que tras los cambios terminológicos introducidos por la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, el citado sistema pasará a denominarse “sistema de formación en el trabajo”.

⁸ Sobre la integración de los dos subsistemas de formación, véase, por extenso, S. FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, *Sobre el sistema único e integrado de formación profesional regulado en la Ley Orgánica 3/2022*, en prensa en AA.VV., *Empleo y Protección Social. XXXIII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Comunicaciones*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2023.

encontraba la colaboración público-privada y, singularmente, la participación de las empresas en la definición de perfiles competenciales y en el establecimiento de los programas formativos.

En línea con lo señalado en el citado Plan, la participación de las empresas en el diseño, desarrollo, evaluación e innovación de la formación profesional se configura, en el art. 3.1.g LOFP, como uno de los principios generales del sistema único e integrado de formación profesional. El fomento de la participación de las empresas pretende garantizar la coordinación entre las necesidades formativas de estas y los resultados de aprendizaje ofertados por el sistema⁹.

Cabe aclarar que, aunque la LO 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional, derogada por la LOFP, también tenía un artículo dedicado a la colaboración de las empresas, agentes sociales y otras entidades – el art. 6 –, aquella no le otorgaba a la participación de las empresas la consideración de principio del sistema, lo que impactaba en el papel que jugaban en el mismo, sin duda, menos relevante que el actual.

La participación de las empresas puede revestir diversas formas y producirse en distintos momentos del proceso formativo, que se van concretando en diversos preceptos de la LOFP, y que se analizarán a lo largo del presente artículo.

2. La participación en la oferta de formación profesional: los programas formativos en empresa u organismo equiparado

El art. 22.1 LOFP¹⁰ señala que las ofertas de formación profesional incluidas en el sistema de formación profesional comprenderán: 1) la incluida en la educación básica; 2) la incluida en las enseñanzas de formación profesional del sistema educativo; 3) la vinculada, en todo o parte, a los estándares de competencias profesionales del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales; 4) la dirigida a colectivos específicos.

En concreto, dentro de la sección 4ª, sobre los ciclos formativos de formación profesional (grado D), del capítulo II, relativo a la tipología de

⁹ L. MELLA MÉNDEZ, *Sobre la Ley orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional: valoración general de una ambiciosa reforma*, en AA.VV., *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2022*, Cinca, 2022, p. 166.

¹⁰ Situado en el título II, dedicado a las ofertas de formación profesional, en concreto, en el capítulo I relativo a los aspectos generales, la programación y la ejecución de la oferta.

ofertas y grados de formación, del título II, que regula las ofertas de formación profesional, el art. 50 LOFP, que lleva por rúbrica *Acciones formativas desarrolladas en las empresas*, señala, en su apartado 1, que, «cuando sean autorizadas por las administraciones educativas para ello por reunir los requisitos establecidos al efecto, las empresas podrán impartir acciones formativas destinadas a facilitar a sus personas trabajadoras mayores de 16 años la obtención de un título de formación profesional».

Por otro lado, en el título III, relativo al carácter dual de la formación profesional, el capítulo III sobre las modalidades de la formación profesional, en su sección 5ª, se refiere a los «programas formativos en empresa u organismo equiparado». La LOFP no aclara si estos programas formativos regulados en los arts. 74 y 75 LOFP son lo mismo que las «acciones formativas desarrolladas en las empresas» previstas en el art. 50 LOFP. Ahora bien, dado que en el citado capítulo se regulan las modalidades de la formación profesional y que el RD 659/2023 solo se refiere, en su art. 50 ss., a los “programas formativos en empresa u organismo equiparado”, y no a las “acciones formativas desarrolladas en empresas”, cabe entender que se trata de un único tipo de oferta de formación profesional, y que lo que hacen los arts. 74 y 75 LOFP es concretar lo señalado en el art. 50 LOFP.

El art. 50 del RD 659/2023 aclara que «los programas formativos en empresa u organismo equiparado constituyen la oferta formativa del sistema de formación profesional dirigido directamente a atender las necesidades formativas de la empresa y su personal trabajador, en el ámbito del sistema de formación profesional». En consecuencia, tal y como establece el art. 51.1 RD 659/2023, siempre que cumplan una serie de requisitos, las empresas van a poder desarrollar programas formativos incluidos en el ámbito de aplicación del sistema de formación profesional creado por la LOFP. Ahora bien, las empresas no están habilitadas para ofertar cualquier tipo de formación, sino que, tal y como se verá a continuación, los citados programas tienen un ámbito de aplicación subjetivo limitado y unas características muy específicas.

En primer lugar, en relación con el ámbito subjetivo de los citados programas, estos se dirigen, únicamente, al personal trabajador de la empresa, es decir, a aquellas personas que ya tienen un contrato de trabajo, y que desean mantener el estatus de trabajador mientras cursan el programa formativo. Este tipo de programas son, por lo tanto, una figura muy importante desde el punto de vista del paradigma del aprendizaje a lo largo de toda la vida. Sin perjuicio de la intervención de las empresas en otro tipo de acciones que se verán en los apartados sucesivos, los citados programas formativos se limitan a sus propios trabajadores, ya que están, precisamente,

destinados a satisfacer las demandas formativas de la empresa.

La LOFP atribuye prioridad a los programas formativos que permitan obtener un título Técnico de Formación Profesional, es decir, un ciclo formativo de grado medio (grado D), a las personas trabajadoras de la empresa que hubiesen abandonado el sistema educativo sin haber obtenido ninguna titulación profesional.

Por su parte, el art. 74.1.b LOFP recoge una puntualización en relación con los contratos asociados a formación y señala que, cuando la persona con un contrato de este tipo no hubiese finalizado la educación secundaria postobligatoria, la formación del programa formativo tendrá por objeto prioritario no solo la obtención de un título de Técnico de Formación Profesional, sino también de un certificado profesional del mismo nivel. Al igual que en el resto de los supuestos, durante el proceso de formación, la citada persona mantendrá el estatus de trabajador, bajo la modalidad de contrato pertinente, de acuerdo con la normativa laboral aplicable. Se entiende que lo dispuesto en este precepto resulta de aplicación al contrato de formación en alternancia regulado en el art. 11.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores¹¹, en concreto, para aquellos supuestos en los que el contrato no está ligado a programas de formación dual, es decir, a la formación profesional reglada¹².

Ahora bien, existe una diferencia entre el art. 74.1.a LOFP y el art. 51.2 del RD 659/2023 en relación con el título al que, como mínimo, tiene que conducir el programa formativo en empresa para gozar de preferencia. Mientras que, tal y como se ha señalado, la LOFP se refiere, únicamente, al título de Técnico de Formación Profesional y solo menciona el certificado profesional en relación con los contratos asociados a formación, el RD 659/2023 va más allá y admite que la superación del programa formativo sea «progresivamente conducente a un certificado profesional de nivel 2 o a un título de Técnico de Formación Profesional». Por lo tanto, el RD 659/2023 amplía el elenco de supuestos en los que la LOFP otorga prioridad a los citados programas formativos, admitiendo también aquellos que den lugar a la obtención de un título incluido en el grado C. Todo ello a pesar de que el art. 50 LOFP forma parte de la sección dedicada al grado D.

¹¹ Aprobado por el RDL 2/2015, de 23 de octubre. Sobre el citado contrato, véase, por extenso, B. TORRES GARCÍA, *El nuevo contrato de formación en alternancia. Un cambio de modelo en beneficio de la formación del trabajador-estudiante*, en L. MELLA MÉNDEZ (dir.), *La formación profesional para la empresa y la sociedad del siglo XXI: puntos críticos*, Aranzadi, 2023.

¹² P. MENÉNDEZ SEBASTIÁN, I.A. RODRÍGUEZ CARDO, *El impacto de la nueva ordenación legal de la formación profesional en el Derecho del Trabajo: una primera aproximación*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2022, n. 63, p. 86.

En otro orden de cosas, aunque la LOFP y el RD 659/2023 se refieren a los supuestos en los que los programas formativos en empresa tendrán prioridad, no aclaran si los citados programas también podrían dar lugar a la obtención de otro tipo de títulos, en particular el de Técnico Superior (dentro del grado D) o al de Especialista (grado E). Sin duda, y aunque las normas consideren prioritarios los programas dirigidos a paliar el déficit de una formación profesional mínima en las personas trabajadoras de la empresa, también sería muy interesante que este tipo de programas permitiesen adquirir una formación más especializada, de nivel superior, vinculada a las demandas formativas de la empresa. En principio, y en la medida en que el art. 50 LOFP hace referencia a los «títulos de formación profesional», sin ningún tipo de especificación, cabe concluir que los programas formativos en empresas también deberían servir para conseguir cualquiera de los títulos de formación profesional previstos en la LOFP, sin perjuicio de que el legislador haya optado por dar prioridad a aquellos que permitan obtener dos en concreto.

Uno de los aspectos más relevantes en relación con este tipo de programas es que, mientras que antes de la LOFP, las empresas solo podían desarrollar acciones formativas pertenecientes al ámbito del sistema de formación profesional para el empleo, equivalentes al grado C (certificado profesional), con la LOFP, se amplía su ámbito de actuación en esta materia. De esta manera, las empresas pasan a asumir un papel importante en el desarrollo de un tipo de formación – la de los títulos de formación profesional (grado D) –, que, hasta ahora, había estado reservada, primordialmente, a los centros educativos.

En todo caso, para poder llevar a cabo este tipo de programas, la empresa tendrá que respetar también una serie de requisitos formales. En primer lugar, aquella deberá presentar una solicitud de autorización a la Administración competente en formación profesional, a efectos de reconocimiento, certificación y registro y, en su caso, financiación, del programa formativo que va a ofertar¹³. En relación con la financiación, el art. 52 del RD 659/2023 señala que «el Ministerio de Educación y Formación Profesional, así como las administraciones autonómicas competentes, podrán realizar convocatorias periódicas con líneas de ayudas para la formación profesional en esta modalidad, en formato de programas formativos en empresa u organismo equiparado, destinadas a empresas, asociaciones empresariales y entidades sin ánimo lucro».

Asimismo, para poder organizar y desarrollar los citados programas formativos, se exige que se suscriba un convenio entre la empresa u

¹³ Art. 51.4.a, RD 659/2023.

organismo equiparado, la administración educativa y la administración laboral, salvo que la normativa de aplicación permita otra fórmula jurídica de colaboración¹⁴. Dicho convenio se mantendrá en el tiempo, incorporando las solicitudes de programas formativos de formación profesional que se realicen anualmente¹⁵.

Por su parte, el art. 75.2 LOFP hace referencia al contenido que ha recoger el citado convenio de colaboración. Ahora bien, el art. 51 del RD 659/2023, en sus apartados 5 y 6, distingue entre la información que ha de aparecer en el propio convenio y la que ha de figurar en el anexo anual al mismo. Además de las distintas características de los programas formativos que se irán mencionando a continuación, el convenio también ha de recoger, con carácter general, el alcance del compromiso formativo que corresponda a la empresa u organismo equiparado en el marco del sistema¹⁶, y «el cumplimiento de los derechos de información y participación que se reconozcan, en la normativa laboral, a los representantes legales de las personas trabajadoras o personas delegadas de formación en la empresa u organismo equiparado»¹⁷.

En cuanto a la organización del programa formativo, el art. 51.3 del RD 659/2023 señala que «los programas formativos tendrán una organización basada en la selección de módulos profesionales o resultados de aprendizaje del Catálogo Modular de Formación Profesional que la empresa u organismo equiparado decida, conjuntamente, en su caso, con el centro de formación». Asimismo, el RD 659/2023 admite la posibilidad de que la empresa incorpore complementos formativos que respondan a aspectos o procesos propios y específicos, que pueden representar hasta un 25% del programa formativo. En el convenio tendrá que figurar la oferta u ofertas a las que, de entre las integradas en el Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional, responda el programa formativo y la identificación de los resultados de aprendizaje o módulos profesionales previstos, así como el contenido del programa de formación, las actividades a desarrollar y la forma de evaluar el progreso del trabajador¹⁸.

La formación podrá impartirse en la propia empresa o en un centro de formación profesional. Podrá hacerse en la propia empresa en caso de que disponga de un centro de formación autorizado y registrado en el Registro de Centros del Sistema de Formación Profesional¹⁹. En caso contrario, se

¹⁴ Art. 75.1 LOFP.

¹⁵ Art. 51.4.b, RD 659/2023.

¹⁶ Arts. 75.2.c LOFP y 51.5.a, RD 659/2023.

¹⁷ Arts. 75.2.e LOFP y 51, apartados 5.d y 6.e, RD 659/2023.

¹⁸ Arts. 75.2, letras a y b, LOFP y 51.6, letras a y b, RD 659/2023.

¹⁹ El art. 77.1 LOFP establece que, además de los establecidos y gestionados por las

impartirá en un centro de formación profesional. En todo caso, dicha formación ha de tener carácter gratuito para el trabajador y, aunque se imparta en el centro de formación profesional, lo realmente relevante es que es la empresa la que organiza el programa formativo. Cuando el programa prevea fases formativas en el centro de formación profesional, deberá contar con un tutor en el centro y otro en la empresa. Por el contrario, si la formación se imparte en la propia empresa, solo será necesario que exista un tutor²⁰.

En todo caso, además de en la impartición de la formación, los centros de formación profesional también tienen otras funciones en relación con los programas formativos en empresas. De hecho, el art. 50.3 LOFP señala:

la programación de las acciones formativas, el seguimiento y la comprobación de la efectiva adquisición de los elementos de competencia y competencia profesionales se realizará por módulos profesionales del ciclo formativo correspondiente y, en su caso, por resultados de aprendizaje y se llevará a cabo por centros de formación profesional, en colaboración con la empresa implicada.

Todos los resultados de aprendizaje o módulos profesionales han de tener asignada una persona docente, formadora o experta, que será quién se encargue de la programación, supervisión de la formación conjunta, seguimiento y evaluación del trabajador²¹.

Este tipo de intervención del centro de formación profesional en los programas formativos ofertados por las empresas es más que lógica, pues es necesaria para garantizar que el título de formación profesional o el certificado profesional que se obtiene tras la participación en un programa formativo de estas características tenga el mismo valor que el realizado en un centro de formación profesional. De lo contrario, si no existiese este control institucional, y el desarrollo del programa se dejase, únicamente, en manos de la empresa, podrían producirse diferencias entre unos y otros, lo que iría en contra del objetivo de la LOFP, que pretende otorgarles el mismo valor. De hecho, el art. 50.2 LOFP hace hincapié en que «los

administraciones competentes al efecto, también tendrán la consideración de centros del sistema de formación profesional los autorizados por dichas administraciones para impartir ofertas de formación profesional en cualquiera de los grados previstos en la LOFP, de forma exclusiva o simultáneamente con otro tipo de educación o formación, siempre que concluyan oficialmente en las acreditaciones, certificados y títulos de formación profesional establecidos en la LOFP.

²⁰ Arts. 75.3 LOFP y 51.7, RD 659/2023.

²¹ Art. 75.3 LOFP, que utiliza la expresión “profesor o profesora, o formador o formadora responsable”, y art. 51.7, RD 659/2023.

requisitos que establezcan las administraciones educativas para impartir las acciones formativas y las pruebas de evaluación en las empresas deberán verificar la adquisición de los resultados de aprendizaje en las condiciones de calidad requeridas para la obtención de los títulos de formación profesional».

En cualquier caso, la citada participación de los centros de formación profesional en los programas formativos desarrollados por empresas puede provocar algunas dificultades en la práctica, en particular en relación con la verdadera naturaleza de este tipo de programas. Así, los docentes han llegado a plantearse si se trata de programas específicos en los centros públicos, directamente asociados a entidades empresariales²², o, más bien, programas de formación realizados en las empresas, con sus propios medios, que han de ser supervisados y evaluados por los centros educativos²³. Pese a las dudas que puede generar la articulación en la práctica de una intervención de los centros de formación profesional, que respete el protagonismo de la empresa, que es la que oferta el programa formativo, cabe entender que los programas formativos regulados en la LOFP y en el RD 659/2023 responden a la segunda de las hipótesis mencionadas.

Para poder responder a las necesidades de la empresa que oferta el programa formativo, es necesario que exista una cierta flexibilidad con respecto a los requisitos que se exigen, con carácter general, cuando quienes ofrecen la formación son los centros de formación profesional. La citada flexibilidad se concreta en los siguientes aspectos.

En primer lugar, en cuanto a la duración del programa formativo, se permite que la formación en esta modalidad se prolongue durante un tiempo superior – de hasta el doble de años – respecto a la prevista con carácter general²⁴. La duración del programa tendrá que adaptarse a las características propias de la formación compartida entre el centro de formación profesional y la empresa, y deberá especificarse en el convenio. En todo caso, habrá de garantizarse que la duración del programa y la actividad docente que corresponda a los centros permita la adquisición por la persona trabajadora de los resultados de aprendizaje contenidos en los diferentes módulos profesionales²⁵.

En segundo lugar, se requiere flexibilidad en los requisitos de

²² De esta manera, serían los docentes de los centros públicos, en sus instalaciones, los que diseñasen formaciones *ad hoc* para que los trabajadores de determinadas empresas obtengan títulos oficiales de formación profesional.

²³ Véase J.L. CARRETERO MIRAMAR, [Los programas formativos en la empresa con nueva Ley de Formación Profesional](#), en www.linkedin.com, 1º septiembre 2022.

²⁴ Arts. 74.1.c LOFP y 51, apartados 6.d y 8, RD 659/2023.

²⁵ Art. 75.2.d LOFP.

impartición²⁶, para adaptarse a la realidad de la empresa, pero siempre habrá que respetar la calidad requerida de la formación y lo establecido al respecto en la normativa aplicable.

En tercer lugar, es necesaria una flexibilidad en el régimen de trabajo²⁷, para permitir que las personas trabajadoras que participan en el programa puedan realizar los periodos de formación previstos en el mismo, ya que, en una misma semana, se podrá combinar el trabajo remunerado en la empresa y, en su caso, la formación en el centro de formación correspondiente.

En cualquier caso, el art. 74.2 LOFP puntualiza que la formación realizada con arreglo a estos programas se desarrollará sin perjuicio de las competencias de la administración laboral en materia de formación de las personas trabajadoras. De hecho, la propia exposición de motivos de la LOFP señala que «la regulación de las acciones formativas de formación profesional en empresas, en el marco del sistema de formación profesional que establece esta ley, y que se complementará con otras acciones de capacitación laboral llevadas a cabo desde la administración laboral». Por lo tanto, cabe entender que los programas formativos de la LOFP son diferentes de la formación programada por las empresas, para sus trabajadores, regulada en el art. 9 de la Ley 30/2015. Cuando las acciones formativas que quieran desarrollar las empresas estén dirigidas a la obtención de una competencia recogida en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales habrá que estar a lo previsto en la LOFP, por lo que tendrán que ofertar un programa formativo que se ajuste a los requisitos que se acaban de señalar. Sin embargo, si las empresas desean organizar una formación no comprendida en el citado Catálogo, resultará de aplicación el art. 9 de la Ley 30/2015, que regula la formación programada por las empresas para sus trabajadores en el marco del sistema de formación profesional para el empleo. En consecuencia, las empresas van a poder seguir ofertando tanto la formación del sistema de formación profesional de la LOFP como la que queda al margen de este.

²⁶ Art. 51.5.c, RD 659/2023.

²⁷ Arts. 75.2.c LOFP y 51.5.b, RD 659/2023.

3. La colaboración de la empresa con el sistema de formación profesional

3.1. La intervención en la impartición de la formación profesional: la fase de formación en la empresa

Otro de los aspectos que permite afirmar que la LOFP refuerza el papel de la empresa en el sistema de formación profesional se encuentra en la exposición de motivos, que establece que «toda la formación profesional tendrá carácter dual, en tanto que se realizará entre el centro de formación y la empresa. Con las adaptaciones a cada sector productivo y a cada familia de titulaciones, toda la formación profesional contará con suficiente formación en centros laborales, en dos intensidades en función de las características del periodo de formación en el centro de trabajo».

Ahora bien, el art. 55.1 LOFP matiza la afirmación de la exposición de motivos al atribuir el citado carácter dual, únicamente, a la oferta de formación profesional de los grados C y D, vinculada al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales. Si bien los citados grados C y D tienen que incorporar, de manera obligatoria, una formación en empresa u organismo equiparado como parte integrada del currículo previsto en cada oferta formativa, los cursos de especialización del grado E podrán contemplar este periodo de estancia en empresa, en función de las características de cada formación, en los términos previstos en la norma que establezca el Curso de especialización y los aspectos básicos del currículo. Por su parte, en el caso de los grados A y B, será la Administración responsable de los mismos la que podrá determinar aquellos que pudieran conllevar periodo de formación en empresa²⁸. Por lo tanto, a pesar de lo indicado en la exposición de motivos de la LOFP, en la práctica, no “toda” la formación profesional tendrá carácter dual, sino, únicamente, la de los grados C y D, ya que es posible que haya grados A, B y E en los que no exista dicho periodo de formación en la empresa.

El hecho de que la LOFP y el RD 659/2023 permitan que no toda la oferta del sistema de formación profesional conlleve una formación suficiente en centros laborales choca con el objetivo del sistema de impulsar la dimensión dual de la formación profesional y de sus vínculos con el sistema productivo, la colaboración público-privada entre administraciones, centros, empresas u organismos equiparados, organizaciones empresariales y sindicales, entidades y tercer sector, previsto en el art. 6.7 LOFP.

En todo caso, el art. 55.2 LOFP señala que «el carácter dual de la

²⁸ Art. 151.1, RD 659/2023.

formación profesional se desarrollará mediante una distribución adecuada de los procesos formativos entre los centros de formación profesional y las empresas u organismos equiparados, contribuyendo ambos al logro de las competencias previstas en cada oferta de formación». De hecho, dentro del título IV de la LOFP, relativo a la impartición de la formación profesional, el art. 76 LOFP, que lleva por rúbrica *Ejecución de las ofertas formativas de formación profesional*, señala que la formación profesional se desarrollará, bajo la responsabilidad de los centros de formación profesional, en los propios centros o en las empresas u organismos equiparados. Por lo tanto, la LOFP parece colocar a los centros de formación y a las empresas al mismo nivel a la hora de ejecutar las ofertas de formación profesional, aunque atribuye la responsabilidad de la impartición de la citada formación, como no podría ser de otra forma, a los centros formativos.

El capítulo II del citado título IV de la LOFP versa, exclusivamente, sobre las empresas y los organismos equiparados. En concreto, el art. 82.1 LOFP establece, de forma clara, que, siempre que cuenten con la capacidad precisa al efecto y asuman su corresponsabilidad en la formación de estudiantes y personas trabajadoras, podrán participar en las actividades formativas del sistema de formación profesional. Por lo tanto, la LOFP atribuye a las empresas una importante labor tanto en la formación de los estudiantes como en la de sus propios trabajadores²⁹.

La LOFP prevé aspectos esenciales que hasta ahora no estaban regulados, tales como las finalidades de la formación en empresa³⁰, su organización y requisitos³¹, que no se analizarán en profundidad, por exceder del objeto del presente trabajo.

²⁹ F. CAMAS RODAS, *La nueva Ley de Formación Profesional: en búsqueda de la simbiosis entre lo educativo y lo laboral*, en *Trabajo y Derecho*, 2022, n. 94, p. 10.

³⁰ De conformidad con el art. 56 LOFP, completado con el art. 153.1 del RD 659/2023, la fase de formación en empresa u organismo equiparado tendrá las siguientes finalidades: 1) participar y completar la adquisición de competencias profesionales y resultados de aprendizaje propios de cada oferta formativa; 2) conocer la realidad del entorno laboral del sector productivo o de servicios de referencia, que permita la adopción de decisiones sobre futuros itinerarios formativos y profesionales, prestando especial atención a las oportunidades de empleo y emprendimiento existentes o emergentes en los entornos rurales y las zonas en declive demográfico; 3) participar en el desarrollo de una identidad profesional emprendedora y motivadora para el aprendizaje a lo largo de la vida y la adaptación a los cambios en los sectores productivos o de servicios; 4) adquirir y afianzar habilidades permanentes para la empleabilidad vinculadas a la profesión que requieren situaciones reales de trabajo; 5) facilitar una experiencia de inserción y relacional en una plantilla real de personas trabajadoras respetando la normativa de prevención de riesgos laborales.

³¹ Arts. 57 LOFP y 154 ss., RD 659/2023.

3.2. Derechos y deberes de las empresas colaboradoras del sistema de formación profesional

La LOFP atribuye a las empresas y a los organismos equiparados que colaboran con el sistema de formación profesional una serie de derechos y obligaciones, que van más allá de los vinculados a la fase de formación en la empresa.

Por un lado, de conformidad con el art. 83.1 LOFP, las empresas tendrán derecho a: 1) impulsar y acogerse, en su caso, a la acreditación permanente de competencias profesionales de sus trabajadores; 2) solicitar de la administración el análisis de su mapa de talento para la identificación, el mantenimiento o la mejora de su competitividad; 3) demandar acciones de formación adaptadas a las necesidades de su empresa u organismo equiparado, en el marco del Catálogo Modular de Formación Profesional; 4) solicitar a los centros del sistema de formación profesional el desarrollo de proyectos de innovación conducentes a la mejora de su productividad; 5) solicitar y, en su caso, obtener los beneficios que puedan otorgarse a las empresas u organismos equiparados colaboradores del sistema de formación profesional.

Por otro lado, según el art. 83.2 LOFP, las empresas estarán obligadas a: 1) formar al estudiante durante su periodo en la empresa u organismo equiparado; 2) facilitar a todos sus trabajadores el mantenimiento de sus competencias profesionales debidamente acreditadas, de acuerdo con el derecho al trabajador de percibir la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, de acuerdo con los términos establecidos en el ET; 3) acogerse a acciones de formación que mejoren el funcionamiento de la empresa y la cualificación de sus trabajadores; 4) fomentar activamente la igualdad efectiva de trato y de oportunidades, mediante criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta entre trabajadores de uno u otro sexo.

Asimismo, el art. 84.1.a LOFP establece que, en el contexto de su colaboración con el sector público y a los efectos del diseño de nuevos estándares de competencia profesional y la actualización de las ofertas de formación, las empresas contribuirán a la detección de la evolución de perfiles profesionales y las nuevas necesidades formativas, derivadas tanto de avances tecnológicos como de exigencias de sostenibilidad, definiendo y manteniendo actualizados, en consecuencia, los contenidos formativos de las correspondientes especialidades.

Sin duda, la participación de las empresas en la identificación de las

necesidades de formación derivadas de los grandes retos a los que se enfrenta el mercado de trabajo, en particular, los avances tecnológicos y las exigencias de sostenibilidad, así como en el diseño de los propios contenidos formativos, resulta fundamental. De esta manera, se podrá asegurar que la oferta formativa del nuevo sistema de formación profesional se adapte a la realidad, y sirva para responder a las verdaderas necesidades del mercado de trabajo y para satisfacer la demanda de personal, sobre todo con competencias digitales, de las empresas.

4. La participación de los agentes sociales en el sistema de formación profesional

Las empresas pueden participar en el sistema de formación profesional bien directamente, bien a través de las organizaciones empresariales más representativas.

Por un lado, existen referencias a los agentes sociales en los distintos preceptos de la LOFP, en los que se le van reconociendo competencias. Por ejemplo, en el capítulo I del título III, relativo al carácter dual de la formación profesional, el art. 59 LOFP lleva por rúbrica *Participación de los agentes sociales* y, en su apartado 1, se establece que «dos agentes sociales, organismos y entidades intermedias podrán asumir funciones de impulso, promoción y asistencia a proyectos de formación profesional». El art. 59.2 LOFP señala que deberá facilitarse el papel de los agentes sociales y organismos intermedios en una serie de supuestos. Por un lado, cuando fomenten la participación e implicación de empresas y organismos equiparados en la formación profesional, asesorándoles en las diferentes fases y sirviendo de enlace con las administraciones y los centros de formación profesional. Por otro lado, cuando promuevan la agrupación de empresas y entidades de tamaño pequeño y mediano en red, para la rotación de las personas en formación durante los periodos de formación, 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. Por último, el art. 59.3 LOFP regula el derecho de las organizaciones empresariales y sindicales más representativa a conocer, en el marco del diálogo social establecido en cada territorio, los puestos de formación profesional en la empresa u organismo equiparado de cada uno de los regímenes de oferta.

Por su parte, el art. 89 LOFP señala que la promoción de ciertos

perfiles colaboradores con el sistema de formación profesional³² se hará con la colaboración de los agentes sociales.

Asimismo, el art. 91.4 LOFP atribuye a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas la función de promover, entre personas trabajadoras y empresas u organismos equiparados, el valor añadido de acreditar las competencias de todos los trabajadores, así como colaborar en la difusión, seguimiento y evaluación del procedimiento de acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales o informales³³.

Por otro lado, cabe destacar que la LOFP incorpora a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a la gobernanza del sistema de formación profesional. La propia exposición de motivos de la LOFP considera que dicha incorporación constituye una «cuestión novedosa y muy relevante para la transformación que se pretende». De hecho, tal y como figura en el art. 6.8 LOFP, uno de los objetivos del nuevo sistema consiste, precisamente, en establecer un modelo de gobernanza que incorpore el papel de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y su participación y cooperación con los poderes públicos en las políticas del sistema de formación profesional. La doctrina ha entendido que la participación de las empresas, pero también la de los agentes sociales, en el sistema es más lógica que nunca, ya que el nuevo sistema de formación profesional también pretende formar a personas en activo³⁴.

Dentro el título XI LOFP, relativo a la organización, las competencias y la gobernanza, la LOFP dedica un artículo específico – el art. 117 – a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

El art. 117.1 LOFP establece que, a efectos de su buen funcionamiento, la participación en la gobernanza ejecutiva y estratégica del sistema de formación profesional se realizará teniendo como interlocutores principales a las organizaciones empresariales y sindicales más

³² Se trata de: 1) la persona trabajadora experta sénior de empresa, para la facilitación de la permanente actualización del currículum en el centro de formación profesional por parte del equipo docente y su relación con la realidad productiva; 2) la persona prospectora de empresas u organismos equiparados, que, con carácter docente o no, facilite los contactos de centros de formación profesional y empresas u organismos equiparados; 3) personal de apoyo especializado que asesore y facilite el acompañamiento en el itinerario formativo de personas con discapacidad.

³³ Sobre el citado procedimiento, véase, por extenso, S. FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, *Sobre la acreditación de competencias profesionales adquiridas por vías no formales e informales y su relevancia en el contrato de trabajo*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2023, n. 264.

³⁴ L. MELLA MÉNDEZ, *Sobre la Ley orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional: valoración general de una ambiciosa reforma*, cit., p. 166.

representativas en el ámbito estatal y en el autonómico o territorial, en su caso.

Aunque el art. 117.2 LOFP remite al desarrollo reglamentario para la determinación de la citada participación, ya adelanta cuáles son los ámbitos que comprenderá, que son los siguientes: 1) las políticas y estrategias del sistema, 2) la detección de las necesidades de formación de la población activa, 3) el diseño de actuaciones y programas de formación, 4) la acreditación de competencias, 5) la orientación profesional y 6) la evaluación de la estrategia nacional de formación profesional. Por lo tanto, se prevé que las organizaciones empresariales y sindicales más representativas participen en los momentos clave del sistema de formación profesional y en sus pilares fundamentales.

El art. 117.3 LOFP aclara que la citada participación tendrá carácter paritario y el art. 114.2 LOFP atribuye al Ministerio de Educación y Formación Profesional la tarea de promover la mencionada participación paritaria de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en los ámbitos mencionados en el art. 117.2 LOFP.

Tal y como indica la LOFP, el RD 659/2023 se ha encargado de concretar cómo se articula la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el sistema de formación profesional. El art. 230 del RD 659/2023, situado en el capítulo II del título X, dedicado a la gobernanza, señala que la Comisión Estatal Estratégica de la formación profesional será el órgano de participación en la gobernanza ejecutiva y estratégica del sistema de formación profesional en el ámbito estatal. De conformidad con el art. 229.2 del RD 659/2023, la citada comisión estará compuesta por «la representación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal y de la Administración competente a nivel estatal, por un mínimo de seis miembros y un máximo de dieciséis, con carácter tripartito y paritario».

Sin ánimo de entrar a analizar con detalle esta cuestión, cabe destacar que el art. 23 del RD 659/2023 concreta la participación de los agentes sociales en un momento tan importante para lograr que el sistema de formación profesional satisfaga las competencias demandadas por el mercado laboral, como lo son la detección de las necesidades de formación de la población activa y el diseño de actuaciones y programas de formación. En este sentido, el art. 23 del RD 659/2023 establece que las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el territorio participarán en los órganos territoriales de carácter consultivo que las administraciones competentes podrán crear para que colaboren en el proceso organizado de detección y prospección de necesidades formativas y de planificación conjunta y compartida de la oferta que preste la adecuada atención a las

necesidades de cualificación de toda la población en su conjunto.

Por último, cabe señalar que la forma en la que se articula la participación de los agentes sociales en el modelo de gobernanza del sistema de formación profesional creado por la LOFP tiene ciertas similitudes con el modelo de gobernanza del sistema de formación profesional para el empleo, en el que también se prevé la participación de los agentes sociales³⁵.

5. Conclusiones

Tras una primera aproximación general al estudio de la participación de las empresas en el sistema de formación profesional creado por la LOFP, cabe concluir que, sin duda, la citada Ley ha reforzado el papel de aquellas tanto en la formación de los estudiantes como en la de las personas trabajadoras en activo.

La participación de las empresas se concreta en momentos tan importantes del proceso formativo como lo son la oferta de formación profesional para sus propios trabajadores, o la intervención en la impartición de los distintos grados regulados en la LOFP, mediante la fase de formación en la empresa.

En todo caso, la intervención de la empresa en el sistema de formación profesional español está sujeta a la supervisión y seguimiento de los centros de formación profesional, que son los encargados de vigilar que la formación que organiza o que imparte la empresa respeta los estándares. Por lo tanto, la colaboración público-privada resulta fundamental en el citado sistema.

Las distintas formas de participación previstas en la LOFP sirven, sin duda, para garantizar el cumplimiento del principio general de participación de las empresas en el diseño, desarrollo, evaluación e innovación de la formación profesional, previsto en el art. 3.1.g LOFP. Ahora bien, la materialización del citado principio requiere que las empresas asuman una mayor corresponsabilidad en relación con la formación profesional, lo que, sin duda, en la práctica, no será fácil de conseguir.

En cualquier caso, en la medida en que el sistema de formación profesional en el empleo – o sistema de formación en el trabajo – va a seguir existiendo, pueden plantearse algunas dificultades de articulación, e incluso superposiciones, entre la formación que pueden desarrollar las empresas en el ámbito del sistema de formación profesional y en el de la formación profesional para el empleo.

³⁵ Véanse, por ejemplo, los arts. 3.d y 4 y el capítulo VI de la Ley 30/2015.

6. Bibliografía

CAMAS RODAS F. (2022), *La nueva Ley de Formación Profesional: en búsqueda de la simbiosis entre lo educativo y lo laboral*, en *Trabajo y Derecho*, n. 94, pp. 1-20

CARRETERO MIRAMAR J.L. (2022), *Los programas formativos en la empresa con nueva Ley de Formación Profesional*, en www.linkedin.com, 1º septiembre

FERNÁNDEZ MARTÍNEZ S. (2023), *Sobre el sistema único e integrado de formación profesional regulado en la Ley Orgánica 3/2022*, en prensa en AA.VV., *Empleo y Protección Social. XXXIII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Comunicaciones*, Ministerio de Trabajo y Economía Social

FERNÁNDEZ MARTÍNEZ S. (2023), *Sobre la acreditación de competencias profesionales adquiridas por vías no formales e informales y su relevancia en el contrato de trabajo*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 264, pp. 23-64

MELLA MÉNDEZ L. (2022), *Sobre la Ley orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional: valoración general de una ambiciosa reforma*, en AA.VV., *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2022*, Cinca

MELLA MÉNDEZ L. (2020), *La empresa como entidad formadora de los trabajadores, especialmente en competencias digitales*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 56, pp. 1-41

MENÉNDEZ SEBASTIÁN P., RODRÍGUEZ CARDO I.A. (2022), *El impacto de la nueva ordenación legal de la formación profesional en el Derecho del Trabajo: una primera aproximación*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 63

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL (2020), *Plan de Modernización de la Formación Profesional. Formando profesionales para el futuro*

TORRES GARCÍA B. (2023), *El nuevo contrato de formación en alternancia. Un cambio de modelo en beneficio de la formación del trabajador-estudiante*, en L. MELLA MÉNDEZ (dir.), *La formación profesional para la empresa y la sociedad del siglo XXI: puntos críticos*, Aranzadi

La relación entre empleo decente y formación profesional: aspectos de interés*

Belén LÓPEZ MARTÍNEZ**

RESUMEN: Existen multitud de normas legales que desarrollan diferentes aspectos del empleo y de la formación y que es preciso analizar a efectos del ejercicio del derecho a la formación que todas las personas tienen. Desarrolladas en espacios educativos (laborales o mixtos), es necesario reflexionar sobre qué dinámicas son importantes (y cómo se producen) si se quieren establecer procesos de desarrollo y transición justa para todas las personas, ante los desafíos a los que la sociedad se enfrenta. Este artículo se centra en los diferentes procesos de negociación colectiva vinculados al desarrollo y promoción profesional.

Palabras clave: Relación empleo-formación, formación profesional, clasificación profesional, perfil profesional, experiencia profesional.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Trabajo decente y desarrollo profesional. 2.1. Base educativa mínima que permita el aprendizaje permanente. 2.2. Competencias clave del perfil profesional. 2.3. Competencias del perfil profesional que cambian según requerimientos del mercado de trabajo. 3. Nuevo impulso normativo a la formación profesional. 4. Conclusiones. 4.1. Información para la toma de decisiones. 4.2. Interconexiones del sistema educativo, formación profesional y formación para el empleo. 4.3. Necesidades, oportunidades, demandas y retos sociales. Reconocimiento del valor de la cualificación. 5. Bibliografía.

* Este trabajo se enmarca en el Proyecto de Investigación AEI *Aprendizaje a lo largo de la vida en una sociedad digital: formación y recualificación para las nuevas profesiones del mercado de trabajo global* (PID2020-113151RB-100), dirigido por las Profesoras Lourdes Mella Méndez (IP1) y Consuelo Ferreiro Regueiro (IP2).

** Doctora en Pedagogía, especialidad laboral, Secretaría de Formación y proyectos de la Federación de Servicios de CCOO.

The Relationship between Decent Employment and Professional Training: Aspects of Interest

ABSTRACT: There are many legal regulations that develop different aspects of employment and training in the right to training exercise, that all people have, which must be analysed. Having been developed in educational spaces (at work or mixed), it is necessary to reflect on what dynamics are important (and how they occur) if we want to establish processes of development and fair transition for all people in the face of the challenges we tackle as a society. This article focuses on the different collective bargaining processes linked to professional development and promotion.

Key Words: Relationship employment-training, vocational training, professional classification, professional profile, professional experience.

1. Introducción

Desde hace ya bastantes años, una de las características que está definiendo al sistema productivo es su constante evolución. Evolución, y consiguiente cambio, como una variable estructural en los diferentes ámbitos de nuestra vida, provocados por los procesos de digitalización, la globalización de la producción o el impacto medioambiental. A esta situación, se añade otra serie de factores, como son el trabajo eventual o el parcial, la aparición de las contratas, la automatización de procesos productivos, los trabajos en plataformas, las reconversiones, las prejubilaciones, las fusiones y toda una serie de modificaciones estructurales que tienen un impacto negativo para la vida profesional y la supervivencia económica de una parte importante de la población. Estos cambios afectan, también, a la educación y la formación profesional.

La aplicación de la inteligencia artificial y el análisis de datos, el desarrollo sostenible o el impacto en el ámbito territorial, entre otras cuestiones, generan entornos de relación y de trabajo que requieren introducir los procesos de innovación y adaptación como elemento nuclear. Trabajar en un entorno así requiere, desde mi punto de vista, acertar tanto en la base sobre la que se sustenta como en el proceso de transición. Un proceso de transición justo para todas las personas. Es ahí desde donde se debe encontrar y medir la “excelencia” (concepto bastante utilizado en los ámbitos educativos, en muchas ocasiones, de forma errónea). Precisamente, la presente reflexión se va a centrar en estas dos cuestiones: la base que se requiere para un empleo digno y los procesos de transición.

La educación tiene como objetivo el permitir a todas las personas que desarrollen sus capacidades y talentos sin distinciones, es decir, que aquellas progresen independientemente de sus características personales, sociales y culturales. A través de la educación se ayuda a los seres humanos en su proceso de desarrollo, que abarca múltiples ámbitos y en el que “lo laboral”, aun siendo muy importante por las implicaciones que conlleva en la creación y consolidación de un proyecto de vida, no es el único ni el principal aspecto.

Resulta complicado abordar una cuestión como es la formación profesional desde su única utilidad para el empleo de las personas. Desgraciadamente, en este momento, es el enfoque predominante. Las tendencias actuales sitúan la relación entre empleo y formación como una relación de fuerzas no equivalentes. El empleo, el mercado, determina lo que tiene o no valor en la formación. El valor se mide en lo económico, como único factor. Por lo tanto, todo aquello que no tiene una transacción económica directa e inmediata para la entidad que lo paga deja de tener

valor. Ahora bien, el valor de la educación y la formación profesional no se encuentra ahí. Se está ante una inversión que se hace por y para la sociedad en su conjunto. Inversión que se produce independientemente del hecho de que las operaciones concretas se realicen por una u otra organización o empresa. Requiere aplicar el concepto de “colaboración” que, quizá explicado desde la Antropología, desde la capacidad que, únicamente, tienen los seres humanos de colaborar con personas que no conocen y que están físicamente a miles de kilómetros, sea de mayor utilidad en esta reflexión.

Se puede ahondar en esta cuestión siguiendo a Nuccio Ordine y, en concreto, su manifiesto: *La utilidad de lo inútil*. Se está quitando a la educación y a la formación la función principal de formar a las personas para que piensen de manera independiente, dirigiendo aquellas a conseguir futuros empleados y empleadas. Este enfoque es un error, porque nos sitúa en lo concreto, en el corto plazo, y se pierde la virtualidad y toda la potencialidad que la formación tiene.

El desarrollo tecnológico actual puede llevar a una situación en la que la propia tecnología sea la que tome las decisiones. Esto es un cambio sustancial respecto a otros avances tecnológicos anteriores, cuyo uso y actividad dependía de las personas. Así las cosas, los cambios actuales requieren de desarrollos morales y éticos, porque nos encontramos en un escenario que supera la cuestión sobre lo que podemos hacer y nos introduce en la decisión sobre lo que no podemos hacer y, más aún, sobre lo que nunca debemos hacer, aunque técnicamente sea viable.

Estas reflexiones están ya en nuestro día a día y deben ser incluidas en cualquier espacio formativo. Para ello, el vehículo en el que vayamos es clave. ¿Pero cuál es el vehículo? Tomando como ejemplo el emprendimiento y el trabajo autónomo. Numerosos estudios sobre las competencias que se requieren para el trabajo autónomo se centran, desde el ámbito formativo, en cuestiones como, por ejemplo, el conocimiento del mercado y del producto que se va a desarrollar, la innovación y creatividad, el esfuerzo y la constancia, la calidad en el detalle, las habilidades de comunicación, la resiliencia o, en fin, el aprendizaje del error.

La cuestión es ¿cómo y dónde se aprenden y se interiorizan estas competencias? Las cuestiones vinculadas al conocimiento del mercado y producto son más tangibles, se pueden tasar desde la formación profesional de una forma relativamente sencilla, ¿pero el resto? Se trata de competencias, de habilidades, conocimientos y actitudes que configuran la forma de ser de las personas, por lo que no son cuestiones que se puedan aplicar aisladamente en el ámbito laboral.

Así, si se analiza el proceso de aprendizaje de cualquier persona para

poder tocar un instrumento musical. ¿Cuántas de esas competencias no se practican? Se requiere, por ejemplo, la constancia y disciplina que exige la práctica diaria, la calidad y el cuidado por el detalle del trabajo bien hecho, el aprendizaje permanente y el aprendizaje del error que se realiza en el ensayo.

Si se piensa en la innovación y la creatividad como un proceso de cuestionamiento y reconstrucción de lo que se tiene, ¿no nos acercamos a la filosofía como acción política, por ejemplo? Probablemente, desde la práctica de un pensamiento crítico, se podrá analizar si la tecnología puede pasar de conectar a las personas para crear conexiones entre ellas, que potencien la colaboración para el desarrollo de un mundo mejor para todos. En esta línea, se reflexiona sobre el sentido del empleo y cómo se produce.

Quizá, se encuentre la utilidad de lo inútil si se deja de pensar sobre la lógica concreta del mercado. Porque se ha sacado “lo inútil” del currículo y, en este entorno de cambio, se necesita, urgentemente, de su presencia.

2. Trabajo decente y desarrollo profesional

Para poder seguir profundizando en la relación empleo-formación, considero preciso entrar en el ámbito laboral y hacerlo desde el concepto de la OIT de Trabajo Decente:

El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres¹.

Hablar de empleo es hacerlo de la ocupación – de la ocupación efectiva – que nace en la definición de un perfil profesional. La configuración del perfil profesional debería abordarse desde tres bloques: 1) una base educativa que permite el aprendizaje permanente; 2) competencias clave del perfil profesional; 3) las competencias específicas del empleo que se desarrolla.

El trabajo debe ayudarnos a definir los tres bloques en cada perfil profesional, de forma que se pueda determinar dónde está el desajuste,

¹ OIT, *Trabajo decente*, en www.ilo.org, 11 enero 2023.

proponiendo medidas diferenciadas y evitando perder la base educativa y profesional. Estos tres ámbitos se desarrollan en espacios educativos, en el puesto de trabajo o en ambos.

2.1. Base educativa mínima que permita el aprendizaje permanente

No se puede avanzar en este punto si no se abordan dos cuestiones básicas: el nivel de estudios de la población ocupada y el abandono escolar. En relación con el primer factor, el grado de formación² de la población adulta (de 25 a 64 años) es un indicador relacionado con el desarrollo y los niveles de empleo de la sociedad actual y futura. Según datos de 2022, en la UE-27, el porcentaje de población mayor de 25 años con educación superior (nivel 5-8) es inferior al de España; pues en aquella el porcentaje es del 37,8%, frente al 46,8% del total de nuestro país. El porcentaje de personas con estudios superiores es mayor entre las mujeres que entre los hombres: el 43,1% de las europeas y el 53,6% de las españolas tienen educación superior, frente al 33,3% de los hombres. No obstante, esto no es lineal por sectores³:

- en el primer semestre de 2023, en el sector de la hostelería, un 65,6% de los hombres y un 69,1% de las mujeres (mayores de 25 años) han alcanzado un nivel de formación equivalente a estudios secundarios y postsecundarios (nivel 2-4). En el nivel de formación correspondiente a educación superior (nivel 5-8), la distribución por sexos se invierte, el porcentaje de los hombres es del 25,1%, y, por tanto, superior al de las mujeres, que es del 22,5%. Como resultado, aún persiste una bolsa de empleados/as que no ha alcanzado un nivel formativo superior a la educación primaria (nivel 0-1), concretamente, el 9,3% de los hombres y el 8,4% de las mujeres;
- los sectores vinculados al comercio y marketing estancan su tasa de población con formación superior en torno al 35% y, por ende, también se encuadran como las actividades con plantillas menos cualificadas;
- al contrario, sectores como la ingeniería o la consultoría informática

² Los niveles educativos de acuerdo a la CINE-2011 y a la CNED-2014 son: nivel 0-2 (preescolar, primaria y 1ª etapa de educación secundaria); nivel 3-4 (2ª etapa de educación secundaria y postsecundaria no superior); nivel 5-8 (1º y 2º ciclo de educación superior y doctorado).

³ Promedio acumulado enero-junio 2023 (datos disponibles en INE, [Encuesta de población activa. EPA. Tercer trimestre 2023](#), en www.ine.es, 26 octubre 2023). Todos los datos hacen referencia exclusivamente a población asalariada del sector privado. Datos europeos en ec.europa.eu.

cuentan con plantillas cuyas tasas de población empleada con formación de ámbito superior rebasan el 80%.

En aquellos sectores en los que el nivel educativo es bajo, resulta complicado darles formación en temas como inteligencia artificial, *big data* o similares, aunque puedan ser profesiones del futuro, si se establecen previamente políticas y acciones específicas para conseguir que adquieran una base educativa mayor, que les permita el desarrollo profesional.

En todo caso, se debería analizar el nivel educativo base en los diferentes sectores y ocupaciones e impulsar, obligar a las partes, para que en la negociación colectiva faciliten procesos de aprendizaje. Por ejemplo, fijar el nivel educativo mínimo de entrada por sector en convenio colectivo, regular tiempos de formación obligatoria dirigidos a la formación básica y reconocimiento de las competencias profesionales y otras cuestiones similares.

Al analizar la formación básica, no se puede olvidar un elemento nuclear, el fracaso escolar. Según fuentes de la *Encuesta de Población Activa* (EPA)⁴, en 2022, el abandono temprano⁵ de la educación y la formación en

⁴ MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL, [Explotación de las variables educativas de la Encuesta de Población Activa. Año 2022. Nota resumen](#), 2023; *vid.* también MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL, [Nivel de formación, Formación permanente y Abandono: Explotación de las variables educativas de la Encuesta de Población Activa](#), en www.educacionyfp.gob.es, 27 enero 2023.

⁵ «En la última década se ha producido una bajada de 10,8 puntos, habiéndose reducido el peso del colectivo de abandono en un 43,7% y dejando en 4,3 puntos la distancia a la media de la Unión Europea (9,6%), cuando la distancia en 2012 era de 12,1 puntos, además de aproximarse al objetivo europeo de situarlo por debajo del 9% para 2030. En el año 2022, se mantiene una diferencia muy significativa entre el dato de los hombres (16,5%) y el de las mujeres (11,2%). [...] Atendiendo al nivel de formación alcanzado, el porcentaje descendiendo al 9,9% para el colectivo de jóvenes que poseen el nivel de Educación Secundaria de segunda etapa o Educación Superior, mientras que en los jóvenes con nivel de formación de primera etapa de Educación Secundaria (escolaridad obligatoria) o inferior, el porcentaje alcanza el 17,0% (7,2 puntos más). El porcentaje para los hombres es menor, 12,1%, que para las mujeres, 13,3%. La población de 20-24 años que ha alcanzado al menos el nivel de segunda etapa de E. Secundaria en el año 2022 el 78,7%, 15,7 puntos porcentuales superior al dato de 2012 (63,0%). Comparado con la media europea, la diferencia ha pasado de 17,1 puntos porcentuales inferior en 2012 a 4,9 p.p. de diferencia (UE 83,6% en 2022). La diferencia entre sexos es significativa, 82,1% para las mujeres y 75,6% para los hombres, 6,4 puntos de diferencia. En 2022 el 50,5% de la población del grupo de edad de 25 a 34 años ha alcanzado el nivel de Educación Superior, 1,8 puntos superior al año anterior, y claramente por encima de la media europea (42,0%). Además, con estos valores, y desde 2019, se supera el objetivo europeo de conclusión de la enseñanza superior fijado para 2030, en el que se fija que al menos sea del 45%. Por sexo, el porcentaje correspondiente a las mujeres es 57,0%, 12,9 puntos superior al de los hombres, con 44,1%» (MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL, [Explotación de las variables educativas de la Encuesta de Población Activa. Año 2022. Nota resumen](#), cit., p. 2).

España se sitúa en el 13,9%, lo que supone, respecto al año anterior, un aumento de 0,6 puntos (13,3%, en 2021). Aún más grave es el porcentaje de jóvenes de 15 a 29 años que ni estudian ni trabajan, que se sitúa en el 12,7%, cifra inferior en 1,4 puntos a la del año anterior. Es importante analizar las variables que siguen determinando el abandono escolar y tener una actuación conjunta para poder reducir, drásticamente, esta situación.

Resulta necesario evitar que todas estas personas se queden fuera de los mecanismos de protección que les permitan cualificarse y acceder al mercado de trabajo en mejores condiciones. En este sentido, no se puede introducir, nuevamente, en el sistema de formación-trabajo a estas personas sin un impulso legal que obligue, desde el mercado laboral, a la participación y desarrollo de cuestiones como, por ejemplo, el reconocimiento real de la cualificación, el establecimiento de niveles de entrada de formación o la posibilidad del retorno a los estudios mientras se trabaja.

2.2. Competencias clave del perfil profesional

Como base de la profesión, las competencias clave del perfil profesional permiten a la persona mantenerse empleable, en cuanto la dotan de los conocimientos y habilidades que sustentan el aprendizaje permanente. A nivel formativo, cabe referirse a un certificado profesional, un título de formación profesional o un grado universitario. Dependiendo de la ocupación que se realice, tendrá una u otra base educativa. Los procesos de acreditación de la experiencia también se entienden incluidos. La cuestión clave está en la definición de estas competencias y funciones del perfil profesional y, lo más importante, en la transparencia en su conocimiento por el conjunto de la sociedad y, en particular, por las personas que están desarrollando esa ocupación o la quieren desarrollar.

En la actualidad, existen dos normas principales que impulsan este ámbito: el Estatuto de los Trabajadores (ET)⁶ y el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que desarrolla el concepto de puestos de trabajo y puestos de igual valor. En los arts. 4 y 22 ET, se abordan las cuestiones vinculadas al derecho a la formación, así como la clasificación profesional. El art. 4 ET establece que, en la relación de trabajo, las personas trabajadoras tienen derecho a la ocupación efectiva. La ocupación efectiva, desde el ámbito formativo, se define en las clasificaciones profesionales y en la propia definición de perfiles profesionales. Por su parte, el art. 22 ET prevé dos cuestiones. En primer

⁶ Texto refundido aprobado por el RDL 2/2015, de 23 de octubre.

lugar, dicho precepto dispone que en el sistema de clasificación profesional se determinarán los grupos profesionales, que son los que agrupan «unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación», a la vez que podrán «incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador». En segundo lugar, esta disposición legal precisa que, en base a lo acordado en la negociación colectiva y, finalmente, en función del puesto de trabajo asignado, se encuadrará al trabajador en el grupo y nivel profesional correspondiente.

La realidad es que, en la negociación colectiva, la clasificación profesional es una de las cuestiones más complejas de negociar, porque requiere de una transparencia sobre la actividad que realizan las personas en su puesto de trabajo que no siempre se logra. Se fuerza la negociación de definiciones de grupos y niveles lo más genéricos posibles, lo que, frente a una falsa flexibilidad, ataca directamente a la posibilidad que tienen las personas de gobernar su desarrollo profesional, por su desconocimiento y opacidad. No cabe olvidar que la clasificación profesional lleva aparejada una determinada valoración económica, es decir, unas tablas salariales, con las implicaciones que esta cuestión tiene en el ámbito laboral.

Por su parte, el ya citado RD 902/2020 trata de desarrollar el principio de igual en la retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el art. 28.1 ET. De acuerdo con este último precepto, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo sean, en realidad, equivalentes. Por ello, para poder determinar los “puestos de trabajo de igual valor”, resulta necesario conocer el contenido de esos puestos previamente (misión, funciones y tareas principales, competencias profesionales requeridas, nivel formativo, etc.) y determinar cuáles serán los factores con los que poder encuadrarlos en diferentes grupos de igual valor (capacidad de mando, responsabilidad, complejidad, etc.). Todos ellos previamente definidos en sus diferentes niveles, para poder tener un lenguaje común sobre el que realizar el análisis y la valoración.

Como se ha indicado, esta es una cuestión realmente complicada de conocer con transparencia, porque se asignan definiciones genéricas que no aportan luz sobre el contenido de los puestos de trabajo. El análisis de esta opacidad hay que hacerlo en el marco de esta norma, que no es otra que la existencia de una brecha salarial importante entre hombres y mujeres, que, sumada a las altas tasas de parcialidad y temporalidad que tienen las

segundas frente a los primeros, no hace sino incrementar el proceso de feminización de la pobreza existente⁷.

Este grado de generalidad e indefinición, así como la dificultad de transparencia del proceso, impiden avanzar, con rigor, en una solución conjunta. Por esta razón, cabe cuestionar: 1) ¿qué pide el mercado de trabajo?; 2) ¿qué se necesita para que se dé el tan mencionado cambio del modelo productivo?; 3) ¿qué da el mercado de trabajo? Tipo de información y condiciones laborales, como mínimo.

Resulta más fácil recriminar al sistema educativo (diciendo que la formación que realiza no responde a las necesidades del mercado de trabajo), que aclarar qué necesita el mercado laboral, porque este proceso significa poner en valor el trabajo que realizan las personas y, por lo tanto, cuánto se paga por él. Por eso mismo, los procesos de negociación colectiva para definir un sistema de clasificación profesional a nivel sectorial, así como los de definición de los puestos de trabajo en el ámbito de la empresa, son complicados. En esta línea, del análisis de los actualmente vigentes, se observa una tendencia a describirlos genéricamente, lo que no permite el encuadramiento profesional de las personas de forma objetiva, sino discrecional.

La mencionada generalidad perjudica también, directamente, a las políticas de recualificación que se establecen, porque no sirven de guía para la colaboración de las diferentes instituciones que las impulsan en un proyecto común, duplicándose, en la práctica, las actuaciones. Esto es algo que se puede observar en los estudios de detección de necesidades formativas existentes. Además, las pymes y las micropymes se sitúan fuera de este ámbito, pues el hecho de no contar con estructuras destinadas a la gestión del conocimiento (por el tamaño que tienen) hace que aquellas queden ajenas a estos procesos.

Por último, en este bloque entrarían aquellas competencias que permitan que las personas alcancen su máximo potencial. Si tuviera que

⁷ Según la estadística de [Bases de Cotización y Cotizantes](#) que publica la Seguridad Social (en www.seg-social.es, 26 octubre 2023), en el 1º trimestre de 2023, último dato disponible, el dato general de brecha salarial de género es del 14,3%. De media, el salario de los hombres es de 2.249,79 € brutos/mensuales frente a los 1.927,86 € brutos/mensuales que en promedio cobran las mujeres. Según INE, [Encuesta de población activa. EPA. Tercer trimestre 2023](#), cit., en el 1º semestre de 2023, la tasa de temporalidad del conjunto de la economía era del 13,8%. Con diferencias según género, la tasa de temporalidad de los hombres es del 13,3%, mientras que la de las mujeres asciende al 14,4%. Según esta misma *Encuesta*, en el 1º semestre de 2023, la tasa de parcialidad del conjunto de la economía era del 16,5%. Pero, atendiendo al género, la tasa de parcialidad de las mujeres triplica la de los hombres; la tasa de parcialidad de las mujeres es del 26,9%, mientras que la de los hombres es del 7,5%.

decantarme por algunas, serían las que determina Emma Sue Prince⁸, entre ellas, las siguientes: 1) adaptabilidad, como la capacidad de cambiar (o que te cambien), de encajar en situaciones inesperadas o nuevas; 2) pensamiento crítico, o sea, ser capaz de analizar, evaluar, aplicar el razonamiento, la observación, la experiencia y la reflexión para la toma de decisiones; 3) empatía, como la capacidad de comprender y de ser consciente, de coexperimentar los sentimientos y los pensamientos de los demás; 4) integridad, entendida como honestidad y firmeza del carácter; 5) optimismo, como diferente del pensamiento positivo (vivir la vida en plenitud, de aceptar lo bueno y lo malo y de ir aprendiendo a reformular lo malo); 6) proactividad, es decir, responder en lugar de reaccionar a los estímulos; 7) resiliencia, como la capacidad de responder bien a la presión, de gestionar los reveses con eficacia, de responder bien al cambio y a los desafíos y, básicamente, de recuperarse. En todo caso, estas habilidades no excluyen la responsabilidad colectiva de ofrecer a las personas las oportunidades que requieran para desarrollar su proyecto de vida.

2.3. Competencias del perfil profesional que cambian según requerimientos del mercado de trabajo

En este bloque, se comentan las competencias profesionales que cambian según las exigencias del mercado. Así, tomando el ejemplo de un perfil técnico informático, se estaría hablando de los diferentes programas o tecnologías que pueden desarrollarse posteriormente a la finalización de su formación.

En el art. 4.2.b ET se establece que las personas tienen derecho «a la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad». La promoción y formación profesional en el trabajo se desarrolla más en el art. 23 ET. En este precepto se regulan aspectos vinculados a permisos y adaptaciones de jornada por cuestiones formativas. Al mismo tiempo, dicha disposición reconoce un permiso retribuido para una formación de 20 horas anuales acumulables, no incluyéndose en la misma la formación obligatoria por norma legal o aquella vinculada a modificaciones operadas en el puesto de trabajo, que también regula este artículo. Ahora bien, el ejercicio de este último derecho presenta fuertes

⁸ E.S. PRINCE, *Las siete habilidades para el futuro (y el presente)*, Empresa Activa, 2020, pp. 67, 111, 155, 203, 244, 285 y 325.

deficiencias, porque, a pesar de las importantes transformaciones del mercado de trabajo, no hay obligación formal para que las empresas organicen procesos de formación continua para el conjunto de las plantillas.

En este tercer bloque de competencias es en el que está el mayor desajuste entre el mercado de trabajo y el sistema educativo. Esto porque han desaparecido los procesos de formación permanente que existían en el ámbito de la empresa, en la que una persona entraba de aprendiz e iba formándose en su puesto de trabajo hasta alcanzar categorías de oficial. Este proceso, que venía aparejado a la permanencia en la empresa, ahora se ha perdido. La duración en el empleo es menor, el concepto de inversión que tenía la formación desaparece y la consecuencia es preferir despedir a las personas y contratar a otras con las nuevas competencias que se requieran. El problema se agrava cuando no se encuentran las personas con las competencias profesionales que se necesitan.

Cabe destacar la importancia de las políticas de empleo y de organización del trabajo, pues los procesos de formación son un elemento nuclear en esta organización y no deberían ser considerados como una carga. Y esto – hoy en día – es realmente difícil. Hay que tener en cuenta lo ya expuesto inicialmente, sobre el valor de la formación y la sociedad construida, conjuntamente, desde la colaboración.

3. Nuevo impulso normativo a la formación profesional

Buscando el desarrollo y articulación del derecho a la formación de las personas que permitan introducir los procesos de formación dentro de la organización del trabajo, así como el reconocimiento real de la formación y la cualificación, se aprueba la LO 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional (LOFP), y su posterior RD 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.

Debido a lo reciente de la publicación de la LOFP, no existen datos de impacto de esta, por lo que solo cabe hacer algunas reflexiones para el análisis:

1. esta Ley considera toda la formación profesional como formación profesional dual, es decir, se establecen como necesarios los procesos de prácticas en las empresas. Pero esto se hace sin tener en cuenta las dinámicas laborales, de manera ajena a la negociación colectiva y esto es un riesgo para las personas que realizan las prácticas. Si no se toman medidas para asegurar la formación y el tiempo que los tutores y tutoras deben dedicar a esta tarea dentro de la empresa (estableciendo mecanismos que

eviten que las personas en prácticas sustituyan empleos reales), se estará generando un perjuicio al conjunto del sistema. En este sentido, la administración educativa, si ha tomado esa decisión, debe potenciar y crear mecanismos legales que aseguren el correcto desarrollo de las prácticas laborales en las empresas, esto es, debe reforzar la negociación colectiva como garante del cumplimiento de los derechos de las personas que realizan las prácticas;

2. parece haberse creado un sistema paralelo al establecido por la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo. En este sentido, sobre el establecimiento de diferentes grados⁹, nos encontramos que, especialmente, el grado A parece duplicar las especialidades formativas del Servicio Público de Empleo Estatal. Además, se establecen programas específicos para empresas, que actualmente, equivalen a la formación programada para las empresas que se desarrolla en el ámbito de la formación para el empleo de la ya citada Ley 30/2015. En este panorama, es necesario establecer puentes de conexión entre las diferentes iniciativas a las que puede acceder una persona, para evitar situaciones en las que, por ejemplo, una misma formación (según la iniciativa), tenga un valor diferente;

3. todavía se está esperando un desarrollo adecuado de los centros de referencia nacional, creados en 2008 (RD 229/2008, de 15 de febrero, por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional). La nueva LOFP crea los centros de excelencia con competencias similares. Ante estas circunstancias, será necesario analizar cómo ambos centros han avanzado en su desarrollo, a partir de esta nueva Ley;

4. potenciación de los procesos de acreditación de competencias, que han mejorado significativamente con la apertura de una convocatoria abierta y no limitada a convocatorias específicas, como ocurría en el pasado.

Cabe señalar que está pendiente de aprobación la nueva Ley de formación para el trabajo, que debe sustituir a la comentada Ley 30/2015, que, después de varios años de negociación, sigue pendiente de su desarrollo.

⁹ Grado A: Acreditación parcial de competencias; Grado B: Certificado de competencias; Grado C: Certificados profesional; Grado D: Ciclo formativo; Grado E: Cursos de especialización.

4. Conclusiones

El análisis del ejercicio del derecho a la formación, y no el derecho en sí, permite acercarse a la realidad de las personas trabajadoras de este país, que necesitan adquirir, mejorar y mantener actualizadas sus competencias profesionales y hacerlo mientras trabajan, tratando de conciliar su vida personal y familiar. Esto permite valorar si los discursos se corresponden con la práctica, avanzando y forzando el compromiso real y valiente que los tiempos requieren. Desde esta óptica, y a modo de conclusión, cabe añadir algunas reflexiones de futuro.

4.1. Información para la toma de decisiones

La base para cualquier toma de decisiones es tener una información adecuada, que permita analizar los datos actuales, así como las tendencias de futuro. Como se ha comentado, se están impulsando múltiples informes de detección de necesidades formativas, pero no siguen una metodología única, por lo que los resultados son difícilmente comparables. Esta es una cuestión para estudiar en el futuro, para aunar esfuerzos en esta materia.

A su vez, no podemos encontrar fuentes de información cuantitativa que permitan conocer datos tan necesarios como, por ejemplo, el número de nuevos empleos creados por sector, por características personales (sexo, edad, nivel de formación alcanzado) y de los puestos de trabajo (duración, ocupación, jornada).

La fuente estadística¹⁰ de la ocupación se define a 3 dígitos por CNAE, sabiendo que varios sectores de ocupación pueden compartir CNAE, por lo que los datos de la ocupación no se pueden analizar sectorialmente. A modo de ejemplo, se presentan los datos de la EPA relativos a la ocupación 261, Especialistas en finanzas, para los CNAES de los sectores que se incluyen dentro de finanzas y seguros¹¹. Como se puede observar, no se dispone de los datos cuantitativos en el desglose de esta ocupación en cuatro dígitos, ni con un nivel mayor de concreción, que sería a 8 dígitos, en los que se determinaría el perfil profesional.

¹⁰ Código Nacional de Ocupaciones.

¹¹ Los sectores de finanzas y seguros que comparten CNAES son banca, cajas de ahorro, establecimientos financieros de crédito, cooperativas de crédito, entidades aseguradoras y empresas de mediación. Los CNAES son: 64.92 Otras actividades crediticias; 66.19 Otras actividades auxiliares a los servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones; 66.30 Actividades de gestión de fondos; 64.91 Arrendamiento financiero; 64.99 Otros servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones NCOP.

Estimación población ocupada

C NO11	Denominación ocupación	1 TR22	2 TR22	3 TR22	4 TR22
1 26	Especialistas en finanzas	2 .741	2 .753	8 .074	7 .080
11 26	Especialistas en contabilidad	-	-	-	-
12 26	Asesores financieros y en inversiones	-	-	-	-
13 26	Analistas financieros	-	-	-	-

Fuente: INE, [Encuesta de población activa. EPA. Tercer trimestre 2023](https://www.ine.es), en www.ine.es, 26 octubre 2023

La consecuencia de esto es que, si se quiere conocer el detalle de las ocupaciones de un determinado subsector de las personas mayores de 45 años, en una determinada provincia (para poder desarrollar un plan de formación-empleo joven, de forma que los jóvenes puedan prepararse para ocupar los puestos de trabajo que aquellos van a dejar), no se dispone de la información necesaria. Así, se está perdiendo mucha información a nivel del contenido de la ocupación y sector o subsector, por lo que es complicado hacer proyecciones ciertas sobre la evolución y tendencias en las ocupaciones. Esto es algo importante a corregir en el futuro.

4.2. Interconexiones del sistema educativo, formación profesional y formación para el empleo

Los procesos formativos afectan, o pueden afectar, a una misma persona en diferentes momentos de su vida. Por eso, resulta fundamental asegurar que cualquier desarrollo normativo permita la interconexión entre todas las iniciativas que se implementen, independientemente de la institución que las defina. Esta coherencia sirve de base para poder afrontar, después, la relación entre trabajo y formación.

La LO 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, actualmente derogada, establecía (art. 4) que los instrumentos y acciones del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional sobre los que se unificaba el sistema eran los siguientes: 1) el Catálogo

Nacional de Cualificaciones Profesionales; 2) un procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales; 3) la información y orientación en materia de formación profesional y empleo; 4) la evaluación y mejora de la calidad del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

Además, se preveía la integración de las diferentes ofertas, independientemente de la situación laboral de las personas y se avanzaba hacia la integración de un sistema único, con pequeñas diferencias en su desarrollo. La actual LOFP y su posterior RD 659/2023, como se ha comentado, desarrollan un sistema de formación profesional que parece transcurrir en paralelo al establecido por la citada Ley 30/2015. Se trata de iniciativas de diferentes ámbitos ministeriales, que tienen marcos legales diferentes y que no cuentan con el mismo rango normativo, con el mismo “valor legal”. Así, tenemos una LOFP, una ley de empleo, una ley ordinaria de formación trabajo y varios reales decretos-ley. Todo esto añade complejidad normativa al sistema.

Resulta clave que el desarrollo legislativo trabaje en la consolidación de marcos de colaboración común y establezca los puentes de equivalencias y homologaciones entre las iniciativas que se gestionen desde los diferentes organismos, permitiendo la definición de procesos formativos que faciliten una formación integral de la persona durante todas las etapas de su vida. Quizá, las universidades e instituciones de educación superior, que tienen entre sus funciones la investigación en su ámbito de conocimiento, puedan aportar valor en esta tarea.

4.3. Necesidades, oportunidades, demandas y retos sociales. Reconocimiento del valor de la cualificación

El proceso de formación exige esfuerzo, tanto para las personas como para el conjunto de la sociedad, que es preciso recompensar para que merezca la pena realizarlo. Así, la cualificación en el mundo del trabajo tiene su reconocimiento en: 1) los sistemas de clasificación profesional, que encuadran a las personas en grupos y niveles y que tienen su transposición en las tablas salariales; 2) los sistemas de acceso y promoción; 3) las evaluaciones de competencias o del desempeño.

Como ya se comentó, para que esto esté correctamente sustentado, y no se produzcan discriminaciones, resulta necesario un nivel de concreción y transparencia mucho mayor del que existe en la actualidad. Concreción y transparencia que evite la discrecionalidad en las decisiones y permita a las personas poder decidir y gobernar sus procesos de formación.

Por otra parte, es fundamental reforzar los sistemas de formación dentro de la empresa. En primer lugar, desde la propia organización del trabajo, que permite y potencia los procesos de formación y establece planes de formación con un nivel de desarrollo pedagógico mayor para llegar al conjunto de las plantillas, en el mismo nivel. Actualmente, los diferentes informes de discrepancias que se realizan en el ámbito de los planes de formación de empresa tienen, como uno de sus motivos principales, el hecho de que la participación de los colectivos menos cualificados se sitúa, exclusivamente, en la formación “obligatoria por regulación” (por ejemplo, manipulación de alimentos o prevención de riesgos laborales), lo que impide mejorar su cualificación y su desarrollo profesional.

En segundo lugar, cabe atender, específicamente, a los procesos de formación en prácticas en la empresa. Como se ha comentado, hay que potenciar que la legislación refuerce y defina los términos en los que aquella formación se produce, mediante la negociación colectiva. Potenciar la figura de la persona tutora en las empresas, a través de formación específica obligatoria, tasando el tiempo mínimo que se requiere para su trabajo (de forma que pueda ser incluido dentro de las tareas a desempeñar durante la jornada laboral), resulta una medida importante que hay que llevar a cabo en el futuro. Además, es necesario avanzar en el estatuto del becario, así como concretar el desarrollo de la reciente Recomendación OIT n. 208, sobre los aprendizajes de calidad.

5. Bibliografía

INE (2023), *Encuesta de población activa. EPA. Tercer trimestre 2023*, en www.ine.es, 26 octubre

MARINA J.A. (2017), *El bosque pedagógico y cómo salir de él*, Ariel

MARINA J.A. (2017), *La inteligencia ejecutiva*, Ariel

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL (2023), *Nivel de formación. Formación permanente y Abandono: Explotación de las variables educativas de la Encuesta de Población Activa*, en www.educacionyfp.gob.es, 27 enero

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL (2023), *Explotación de las variables educativas de la Encuesta de Población Activa. Año 2022. Nota resumen*

OIT (2023), *Trabajo decente*, en www.ilo.org, 11 enero

ORDINE N. (2023), *La utilidad de lo inútil. Manifiesto*, Acantilado

PRINCE E.S. (2020), *Las siete habilidades para el futuro (y el presente)*, Empresa Activa

SEGURIDAD SOCIAL (2023), *Bases de Cotización y Cotizantes*, en www.seg-social.es, 26 octubre

Páginas web

Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat>

Fundación Estatal para la Formación en el Empleo: <https://www.fundae.es/>

INE: <https://www.ine.es/>

Ministerio de Educación y Formación Profesional: <https://www.educacionyfp.gob.es/portada.html>

Ministerio de Trabajo y Economía Social: <https://www.mites.gob.es/>

Observatorio de las Ocupaciones del SEPE: <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/observatorio-ocupaciones.html>

OTT: <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

SEPE: <https://sepe.es/HomeSepe>

TodoFP: <https://todofp.es/inicio.html>

El papel de las agencias de empleo: retrospectiva sobre su tratamiento por la OIT y su influencia en el ordenamiento laboral español y en el Derecho de la Unión Europea*

Juan Carlos GARCÍA QUIÑONES**

RESUMEN: En el presente estudio analizamos el papel trascendente que ha asumido la OIT tradicionalmente en relación con las agencias de empleo privadas, dentro de los instrumentos sobre política y promoción del empleo, como acredita la aparición sucesiva del Convenio OIT n. 34 sobre las agencias retribuidas de colocación, de 1933; el Convenio OIT n. 96 sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), de 1949; el Convenio OIT n. 181 sobre las agencias de empleo privadas, de 1997; la Recomendación OIT n. 188 sobre agencias de empleo privadas, de 1997. Los distintos instrumentos enumerados han ejercido una influencia evidente sobre las agencias de empleo privadas en el ordenamiento español. Agencias de colocación que deben contextualizarse además con el resto de entidades dedicadas a la intermediación laboral, considerando el papel destacado de las empresas de trabajo temporal. Del mismo modo que los instrumentos de la OIT, relacionados con las agencias de empleo privadas, han dejado su impronta también en el Derecho de la Unión Europea.

Palabras clave: OIT, empleo, intermediación.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. El papel de la OIT en relación con las agencias de empleo privadas, dentro de los instrumentos sobre política y promoción del empleo. 2.1. El Convenio OIT n. 34. 2.2. El Convenio OIT n. 96. 2.3. El Convenio OIT n. 181. 2.4. La Recomendación OIT n. 188. 3. Influencia de los instrumentos de la OIT sobre las agencias de empleo privadas en el ordenamiento español: la configuración de la intermediación en el mercado laboral en España. 4. Contextualización de las agencias de colocación entre las entidades dedicadas a la intermediación laboral dentro del sistema español. 5. El papel destacado de las empresas de trabajo temporal como entidades de intermediación en el

* Artículo elaborado en el marco del Proyecto de Investigación AEI *Aprendizaje a lo largo de la vida en una sociedad digital: formación y recualificación para las nuevas profesiones del mercado de trabajo global* (PID2020-113151RB-100), dirigido por las Profesoras Lourdes Mella Méndez (IP1) y Consuelo Ferreiro Regueiro (IP2).

** Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Complutense de Madrid (España).

modelo español. 6. Influencia de los instrumentos de la OIT relacionados con las agencias de empleo privadas en el Derecho de la Unión Europea. 7. Valoración conclusiva. 8. Bibliografía.

The Role of Employment Agencies: a Retrospective on Their Treatment by the ILO and Their Influence on the Spanish Labour Legal System and the Law of the European Union

ABSTRACT: In this study we analyse the transcendent role that the ILO has traditionally assumed in relation to private employment agencies, within the instruments on employment policy and promotion, as evidenced by the successive appearance of the ILO Convention No. 34 on paid placement agencies, of 1933; ILO Convention No. 96 on fee-charging employment agencies (revised), 1949; ILO Convention No. 181 on private employment agencies, 1997; ILO Recommendation No. 188 on private employment agencies, of 1997. The different instruments listed have exerted an obvious influence on private employment agencies in the Spanish legal system. Placement agencies that must also be contextualized with the rest of the entities dedicated to labour intermediation, considering the prominent role of temporary employment companies. In the same way that the ILO instruments, related to private employment agencies, they have also left their mark on European Union Law.

Key Words: ILO, employment, intermediation.

1. Introducción

La escasez de empleo constituye una característica transversal inherente a cualquier modelo de relaciones laborales, advertida la incapacidad del sistema para cuadrar con la precisión que sería deseable, desde una doble perspectiva cuantitativa y cualitativa, la oferta y la demanda de puestos de trabajo. A partir de esta consideración, de elemental comprobación empírica, corresponde al Derecho del Trabajo examinar las razones que llevan a semejante disfunción e implementar soluciones para reducir ese problema estructural del mercado laboral. Un encargo que asume desde muy diversas perspectivas, todas ellas interrelacionadas entre sí, en coherencia con la dimensión de ese reto mayúsculo, de manera que las posibles soluciones a implementar sean cuando menos equiparables en su ambición a la entidad de la problemática suscitada. La aprehensión de semejante compromiso requiere así actuar sobre distintos ámbitos de influencia, a nivel internacional y en los ordenamientos nacionales de los Estados. Además, se trata de una materia, todo lo que gira alrededor del empleo, particularmente idónea para el Derecho Comparado, sobre todo, considerando las experiencias utilizadas en algunos sistemas cercanos al nuestro, como el francés¹ o el italiano².

Entre las distintas alternativas factibles, con la mirada puesta hacia ese *desideratum* del pleno empleo, meta seguramente inalcanzable para llevarse a sus últimas consecuencias, pero cuando menos imaginable idealmente, bajo ese propósito de casar oferta y demanda de trabajo, aparecen las agencias de empleo, evidenciando la importancia que tienen los instrumentos dedicados a la intermediación dentro del mercado del empleo. Máxime, cuando su materialización respectiva se concreta en esa doble dimensión, nacional e internacional. Funcionalidad plenamente justificada desde luego en situaciones de normalidad, aunque se refuerza más todavía en coyunturas de excepcionalidad, como las acaecidas en tiempos relativamente recientes con la crisis económica y financiera de 2008 o la pandemia del Covid-19, advertida la sensibilidad particular inherente a todas las cuestiones que interaccionan en torno al empleo, por más que cada realidad asuma después

¹ En este sentido, con la referencia de la intermediación dentro del mercado laboral en el modelo francés, *vid.* P. AUVERGNON, *On Labour Market Intermediation in France*, en *European Labour Law Journal*, 2011, vol. 2, n. 4; J.-C. BARBIER, *Marché du travail: organiser les intermédiaires?*, en *Droit Social*, 2018, n. 3.

² A este respecto, con la atención puesta en el sistema italiano, *vid.* M. BIASI, *L'arrêt KG e la temporaneità del lavoro somministrato: essere o dover essere?*, en *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2021, n. 170.

una caracterización propia, como ha significado con acierto la doctrina³.

Sin olvidar tampoco la revolución actual que está acaeciendo en relación con la intermediación, ante esa mutación imparable hacia la intermediación laboral digital, consecuencia inevitable de la influencia del factor tecnológico y su irradiación a la práctica totalidad de instituciones laborales, y no solo⁴. Con reiteración, no obstante, de algunos debates recurrentes que se vienen reproduciendo tradicionalmente alrededor de la intermediación, significadamente, por alusión a cuestiones como la discriminación⁵; o la gratuidad⁶. En connivencia con el surgimiento de otras dimensiones nuevas, por referencia a los portales digitales de empleo y su interacción con las agencias de colocación⁷; o la configuración de las agencias de colocación mediante la forma jurídica de empresa de economía social⁸. Digitalización de la intermediación, dentro del mercado del empleo, que constituye por lo demás una pauta reconocible asimismo en otros sistemas de nuestro entorno próximo, como el ordenamiento italiano⁹.

En este sentido, con la referencia puesta en el ámbito internacional,

³ En este sentido, *vid.* J.A. ALUJAS RUIZ, [Efectos de la pandemia sobre la intermediación laboral en España: análisis de las diferencias respecto al inicio de la crisis de 2008](#), en *Temas Laborales*, 2022, n. 164.

⁴ En relación con la intermediación laboral digital, *vid.* A. FERNÁNDEZ GARCÍA, *La intermediación laboral digital: estado de la cuestión*, en J. MORENO I GENÉ, A.M. ROMERO BURILLO (coords.), *Nuevas tecnologías, cambios organizativos y trabajo*, Tirant lo Blanch, 2021; A. FERNÁNDEZ GARCÍA, [La red LinkedIn a la luz del Convenio 181 OIT sobre agencias de empleo privadas](#), en *Documentación Laboral*, 2020, n. 119; S. DEL REY GUANTER, J.L. LÁZARO SÁNCHEZ, *Nuevas tendencias de la intermediación en el mercado de trabajo*, en A. GALÁN GARCÍA, M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO (eds.), *Inserción Laboral*, Universidad de Huelva, 1999; S. DEL REY GUANTER, J.L. LÁZARO SÁNCHEZ, *La transformación de la intermediación en el mercado de trabajo a la luz del Convenio 181 OIT: iniciativa privada y nuevas tecnologías*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2000, n. 1.

⁵ A este respecto, *vid.* A. FERNÁNDEZ GARCÍA, *Intermediación laboral digital y discriminación*, en A.M. ROMERO BURILLO (dir.), *Mujer, trabajo y nuevas tecnologías. Un estudio del impacto de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral desde una perspectiva de género*, Aranzadi, 2021; O. GARCÍA COCA, *La intermediación laboral digital como causa emergente de discriminación*, en J.M. MORALES ORTEGA (dir.), [Realidad social y discriminación. Estudios sobre diversidad e inclusión laboral](#), Laborum, 2022.

⁶ En este sentido, *vid.* A. FERNÁNDEZ GARCÍA, E. GUERRERO VIZUETE, [¿Pagar por buscar empleo? La gratuidad en la intermediación laboral digital](#), en *esta Revista*, 2020, n. 1.

⁷ A este respecto, *vid.* M.A. GARCÍA RUBIO, *Portales digitales de empleo y Agencias de colocación: puntos de intersección y de indefinición normativa*, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, 2019, n. 7, p. 668 ss.

⁸ En desarrollo de este argumento, *vid.* F. DE VICENTE PACHÉS, [Las agencias de colocación mediante la forma jurídica de empresa de economía social](#), en *Revista de Treball, Economia i Societat*, 2013, n. 68.

⁹ En este sentido, *vid.* D. ARCIDIACONO, [@@@Laboratori Cercasi: un'analisi della domanda di lavoro on line ai tempi dell'e-recruitment](#), en *Sociologia del Lavoro*, 2018, n. 149.

debe hacerse mención en primer lugar a la OIT¹⁰. El repaso de las iniciativas sobre política y promoción del empleo permite identificar cuatro instrumentos sobre la reglamentación de las agencias de empleo privadas, con mención por su orden al Convenio OIT n. 34 sobre las agencias retribuidas de colocación, de 1933¹¹; el Convenio OIT n. 96 sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), de 1949¹²; el Convenio OIT n. 181 sobre las agencias de empleo privadas, de 1997¹³; la Recomendación OIT n. 188 sobre agencias de empleo privadas, de 1997. Convenios que han venido siendo objeto de atención intermitente por parte de la doctrina. Si bien, a la hora de definir el estatus actual de los instrumentos enumerados, se considera que el Convenio de la OIT n. 34 ha sido superado (clasificación del Grupo de Trabajo Cartier confirmada por el Grupo de Trabajo tripartito del MEN); de igual modo que el Convenio OIT n. 96 está en situación “provisoria” (según determinó el Grupo de Trabajo Cartier); mientras que el Convenio OIT n. 181 y la Recomendación OIT n. 188 están actualizados (nunca se han examinado). Sirva esta aproximación somera sobre las propuestas implementadas por la OIT, con una tradición dilatada en el tiempo como se ha podido comprobar, para concluir acerca del interés evidenciado por dicho Organismo en la regulación de las agencias de empleo privadas. En línea con la importancia destacada que ha tenido históricamente la materia de empleo en la órbita de la OIT¹⁴.

Todavía sin abandonar el ámbito internacional, en el contexto de la Unión Europea, debe hacerse mención igualmente al Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016,

¹⁰ A este respecto, alrededor de la normativa y la política de la OIT en materia de empleo, *vid.* J. CABEZA PEREIRO, *La normativa y la política de la OIT sobre el empleo*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2019, n. 434.

¹¹ En este sentido, *vid.* M.E. MONSALVE CUÉLLAR, [Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933 \(núm. 34\)](#), en [esta Revista, 2019, n. especial de conmemoración del Centenario de la OIT](#); F. RUBIO SÁNCHEZ, [Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933 \(núm. 34\)](#), *ibidem*.

¹² Para un análisis omnicompreensivo del Convenio OIT n. 96, *vid.* S.J. ALEJANDRO, *Agencias retribuidas de colocación: reglamentación de un Convenio de la OIT de 1949*, en *Derecho del Trabajo*, 2003, n. 1; J. BASCÓN MARÍN, [Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación \(revisado\), 1949 \(núm. 96\)](#), en [esta Revista, 2019, n. especial de conmemoración del Centenario de la OIT](#).

¹³ En este sentido, *vid.* F. CAVAS MARTÍNEZ, *El convenio núm. 181 de la OIT sobre agencias de empleo privadas (1997) y su incidencia en el sistema español de colocación*, en *Aranzadi Social*, 2000, n. 5; J.L. GIL Y GIL, *El Convenio número 181 de la OIT sobre agencias de empleo privadas*, en *Documentación Laboral*, 2000, n. 61; J.L. LÁZARO SÁNCHEZ, [El Convenio 181 OIT: un cambio en la regulación de la intervención de la iniciativa privada en materia de empleo](#), en *Temas Laborales*, 1999, n. 52.

¹⁴ En este sentido, *vid.* J. CABEZA PEREIRO, *op. cit.*, p. 100 ss.

relativo a una red europea de servicios de empleo (EURES), al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo y por el que se modifican los Reglamentos (UE) n. 492/2011 y (UE) n. 1296/2013, mediante el cual se establece un marco de cooperación para facilitar el ejercicio de la libre circulación de trabajadores dentro de la Unión, de conformidad con el art. 45 TFUE. Reglamento (UE) 2016/589 que ha tenido continuidad después, con la mirada puesta en nuestro ordenamiento interno, en el RD 207/2019, de 29 de marzo, por el que se regula el sistema nacional de admisión de miembros y socios de la Red EURES en España¹⁵. No en vano, la doctrina ha significado cómo el sistema español, en materia de normativa y política de empleo, ha venido prestando tradicionalmente más atención a las orientaciones provenientes de la Unión Europea, que a las originarias de la OIT¹⁶.

El repaso de los instrumentos de la OIT en relación con las agencias de empleo privado tiene su continuidad después en la regulación de las agencias de empleo en España, a partir de sus rasgos caracterizadores básicos, con la referencia normativa actualizada de los arts. 40-46 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (en sustitución de los arts. 31-35 del RDL 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo (TRLE), ahora derogados). Como premisa para valorar, desde ese análisis, el grado de influencia que han reportado las distintas iniciativas de la OIT (Convenios n. 34, n. 96 y n. 181 y Recomendación n. 188), relacionadas con las agencias privadas, en el ordenamiento español¹⁷. Conscientes de la importancia que asume en nuestro sistema el debate sobre la colaboración público-privada para la gestión de los servicios de intermediación laboral, con esas referencias a los servicios públicos de empleo estatal y las agencias privadas de colaboración¹⁸. Agencias de

¹⁵ En relación con la intermediación desde la referencia del mercado de trabajo comunitario, *vid.* Á.L. DE VAL TENA, *La intermediación en el mercado de trabajo comunitario: el S.E.D.O.C.*, en *Revista de Estudios Europeos*, 1994, n. 7.

¹⁶ J. CABEZA PEREIRO, *op. cit.*, p. 97.

¹⁷ Alrededor de este argumento, *vid.* J.E. LÓPEZ AHUMADA, *Las reformas del sistema de intermediación y contratación laboral desde la perspectiva de su adecuación a los estándares mínimos de la OIT*, en J.L. GIL Y GIL (dir.), *Reformas laborales frente a la crisis a la luz de los estándares de la OIT. Un análisis crítico desde las perspectivas internacional, nacional y comparada*, Juruá, 2014; I. BALLESTER PASTOR, *Ajustes estructurales y asunción de compromisos internacionales en la reforma de la reglamentación de las agencias de colocación: desafíos pendientes para España*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2014, n. 3; I. BALLESTER PASTOR, *Asunción por España de los Convenios de la OIT en materia de empleo y colocación: ¿una meta realizable?*, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, n. 117.

¹⁸ A este respecto, *vid.* M.J. GARCÍA SOLANA, *La colaboración público-privada en la gestión de los servicios de intermediación laboral. Análisis del modelo del servicio público de empleo estatal y las agencias*

colocación privadas que han pasado de estar prohibidas a configurarse como valiosas herramientas de trabajo, con las consecuencias respectivas que de ello se derivan, por ejemplo, de cara a la recepción de subvenciones de dinero público por su labor de intermediación¹⁹. Discusión reconocible igualmente, con carácter general, en otros modelos de nuestro entorno próximo²⁰. Por ejemplo, el sistema italiano²¹.

Sin olvidar tampoco la especificidad que presenta asimismo el ordenamiento español desde la perspectiva de las competencias autonómicas en materia de empleo, agencias de colocación y empresas de trabajo temporal. Máxime, considerando esa asunción progresiva de competencias en materia de empleo a cargo de las Comunidades Autónomas, en paralelo con la transformación de su propia concepción e importancia, extensible a las estructuras públicas y privadas encargadas de su configuración y ejecución²². Y, complementariamente, examinar también el grado de influencia de esos mismos instrumentos de la OIT, vinculados con las agencias de empleo privadas, en el Derecho de la Unión Europea, con el principal foco de atención puesto en ese Reglamento (UE) 2016/589, citado. Una estructuración que, sistematizada de este modo, puede ayudar a comprender la caracterización actual de las agencias de empleo en España, y por extensión en la Unión Europea, con la influencia incuestionable de la OIT.

Sea como fuere, la problemática vinculada con el empleo, o desde otra perspectiva en negativo, con el desempleo o la falta de empleo, no admite soluciones mágicas ni definitivas, de manera que cualesquiera respuestas que se activen, aunque efectivas, deben aspirar “solo” a moderar su contribución en términos de coadyuvar a minimizar el problema, nunca a

privadas de colocación (2010-2016), Tirant lo Blanch, 2018; E. GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, *Servicios públicos e iniciativa privada en el empleo y en la colocación*, en *Documentación Laboral*, 2021, n. 124.

¹⁹ En desarrollo de este argumento, ampliamente, *vid.* A. PAZOS PÉREZ, *La colaboración del servicio público de empleo estatal con las agencias de colocación privadas y las empresas de trabajo temporal*, en *Temas Laborales*, 2018, n. 143, p. 188 ss.

²⁰ En este sentido, *vid.* N. VAN GESTEL, S. OOMENS, E. BUWALDA, *From quasi-markets to public-private networks: Employers' engagement in public employment services*, en *Social Policy & Administration*, 2019, vol. 53, n. 3.

²¹ A este respecto, *vid.* E. SALSI, *Pubblico e privato nella gestione del collocamento: la Convenzione O.I.L. n. 181/1997*, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1998, n. 2; A. SARTORI, *Pubblico e privato nei servizi per il lavoro: la «Dote unica lavoro» nel panorama internazionale*, en *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, 2018, n. 4.

²² En este sentido, incidiendo en la cuestión de las competencias autonómicas dentro de la materia que nos ocupa, con la atención particular puesta en Andalucía, *vid.* F.J. CALVO GALLEGU, *Las competencias autonómicas en materia de empleo, agencias de colocación y empresas de trabajo temporal: en especial, la experiencia andaluza*, en *Temas Laborales*, 2021, n. 160.

resolverlo por completo. Autolimitación que conviene tener presente de cara a los resultados positivos – o menos – obtenidos con cada medida promovida en materia de empleo. Reflexión que conduce a otra, conectada con la anterior, cual es que no cabe descargar el grueso de la responsabilidad para la solución de una cuestión tan compleja como el desempleo sobre ninguna institución laboral en particular, ni siquiera, desde una visión más amplia, sobre el conjunto de instituciones laborales más cercanas a la realidad del empleo (políticas activas y pasivas de empleo, agencias de colocación...). Consideración ésta que conviene subrayar con cierta frecuencia, máxime cuando las herramientas vinculadas con el empleo aparecen sometidas de manera recurrente a una vigilancia especial, seguramente bajo ese anhelo legítimo a la búsqueda de resultados tangibles. Propósito explicable también de cara a lograr la máxima eficiencia posible en la utilización de ingentes partidas de recursos públicos, destinadas a cuadrar un mercado claramente imperfecto como el mercado laboral, cuya dinámica propia no consigue ajustar con la precisión que sería deseable, ni en lo cuantitativo ni en lo cualitativo, oferta y demanda de trabajo.

En definitiva, los instrumentos y medidas vinculados de manera más estrecha con el empleo tienen la virtualidad de ayudar a reducir el problema del desempleo, pero resulta injusto a la par que irreal descargar sobre los mismos la responsabilidad, ni individual ni colectivamente, de resolver ese reto gigante que supone la insuficiencia de empleo. Cuando además las perspectivas a futuro, lejos de ser halagüeñas, resultan desfavorables, si a toda la complejidad pretérita añadimos los cambios que están acaeciendo ya – y los que previsiblemente van a producirse en el futuro – como consecuencia de la digitalización (algoritmos, inteligencia artificial, robots...). Germen de una auténtica revolución en marcha dentro del mercado laboral, con la desaparición de numerosas profesiones, la readaptación necesaria de otras que todavía permanecen, y el surgimiento de bastantes nuevas. Expresiones de transformación, caracterizadas además por un elemento común a todas ellas, como es la previsible reducción en la demanda de mano de obra que va a producirse en el futuro. Vaticinio negativo que aumenta, indirectamente, la responsabilidad de los mecanismos ligados al empleo, entre los que ocupan un lugar destacado las agencias de empleo privadas.

El mercado laboral vive así instalado bajo una dinámica intensa de cambio, consecuente con la incorporación masiva de la tecnología y su afectación directa o indirecta a la práctica totalidad de instituciones laborales. Reordenación a la que no escapan tampoco los instrumentos dispuestos para la intermediación. En paralelo con esa revolución acelerada producto de la desaparición, la modificación y el surgimiento continuo de

empleos. Semejante escenario coloca al legislador, seguramente al legislador nacional pero también al legislador internacional – y por tanto a la OIT –, en el brete de reaccionar frente al nuevo escenario en ciernes, por más que las sinergias clásicas de configuración del Derecho, también del Derecho del Trabajo, más todavía en su vertiente supranacional, concilian mal con la rapidez y la prestancia que se requeriría para ordenar normativamente cualquier manifestación que nace y muta con gran facilidad, anticipándose a los vaivenes futuros. Por mucho que, con la atención puesta en los sistemas nacionales, incluido el modelo español, se aluda abiertamente ya a la intermediación laboral digital, como se ha tenido ocasión de subrayar.

2. El papel de la OIT en relación con las agencias de empleo privadas, dentro de los instrumentos sobre política y promoción del empleo

La actuación de la OIT en relación con las agencias de empleo privadas debe medirse por la virtualidad de los distintos instrumentos implementados sobre esa materia, examinados en clave retrospectiva, por iniciativa de dicho Organismo. En alusión, respectivamente, al Convenio OIT n. 34; el Convenio OIT n. 96; el Convenio OIT n. 181; la Recomendación OIT n. 188. Referentes todos que analizamos de manera individualizada, con el resultado que se verá, en los epígrafes que siguen a continuación. Por más que alguno de los convenios enumerados, como se adelantaba en el apartado introductorio, haya quedado desactualizado. Concretamente, el Convenio OIT n. 34, retirado por decisión de la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109ª reunión (2021).

La sucesión de iniciativas citadas, con esa cadencia tan espaciada en el tiempo, sirve no obstante para apreciar la evolución seguida históricamente en el tratamiento de la materia a cargo de la OIT, con una tendencia apreciable hacia esa ampliación progresiva de espacios a favor de las agencias de empleo privadas. O si se quiere, desde otra perspectiva, con una rebaja en las cautelas o los prejuicios hacia las mismas, incorporando mayores índices de flexibilidad respecto a su configuración y pervivencia. Seguramente, a medio camino entre el pragmatismo y la concienciación progresiva sobre la importancia del empleo – o, en negativo de la falta de empleo –, extensible a cualesquiera instrumentos dispuestos para promocionar su existencia. En paralelo, el repaso de los instrumentos listados resulta revelador también del interés tradicional de la OIT para configurar un sustrato básico en la regulación de la materia, punta de lanza para su desarrollo posterior en los distintos sistemas jurídicos internos de

los Estados.

2.1. El Convenio OIT n. 34

Como se ha señalado, el Convenio OIT n. 34 sobre las agencias retribuidas de colocación, de 1933, constituye en la actualidad un instrumento retirado por decisión de la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109ª reunión. Convenio que, como veremos a continuación, apuesta por el monopolio del Estado en la intermediación laboral y la prohibición de la iniciativa privada, por más que semejante modelo prohibicionista mostrara pronto sus limitaciones²³. Sin embargo, ello no obsta para que convenga incluir un breve epígrafe sobre el mismo, a efectos de tener una perspectiva completa sobre la trayectoria y la evolución de la OIT seguida en materia de agencias de empleo²⁴. Efectuada esta aclaración, el Convenio OIT n. 34 está compuesto por un total de 14 artículos, cuyo contenido se puede sistematizar del modo siguiente. El art. 1 concreta la definición de “agencia retribuida de colocación”, cuando señala que por agencias de colocación con fines lucrativos se entiende toda persona, sociedad, institución, oficina u otra organización que sirva de intermediario para procurar un empleo a un trabajador o un trabajador a un empleador, con objeto de obtener de uno u otro un beneficio material directo o indirecto, definición que no se aplica a los periódicos u otras publicaciones, a no ser que tengan por objeto exclusivo o principal el de actuar como intermediarios entre empleadores y trabajadores; mientras que las agencias de colocación sin fines lucrativos son los servicios de colocación de las sociedades, instituciones, agencias u otras organizaciones que, sin buscar un beneficio material, perciben del empleador o del trabajador, por dichos servicios, un derecho de entrada, una cotización o una remuneración cualquiera (art. 1.1); seguido de la exclusión de la aplicación del citado Convenio a la colocación de la gente del mar (art. 1.2).

Por su parte, el art. 2 establece un mandato para la supresión de las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos dentro del plazo de tres años, a partir de la entrada en vigor, para cada Miembro, del citado Convenio (art. 2.1); en paralelo con sendas previsiones durante el período

²³ J. CABEZA PEREIRO, *op. cit.*, pp. 107-108.

²⁴ En este sentido, con la atención puesta en la influencia del Convenio OIT n. 34 sobre las agencias retribuidas de colocación, de 1933, en el sistema colombiano, y el debate surgido posteriormente en torno a las ventajas y los inconvenientes derivados de la intermediación laboral, *vid.* M.E. MONSALVE CUÉLLAR, *op. cit.* También con la referencia del Convenio OIT n. 34, *vid.* F. RUBIO SÁNCHEZ, *op. cit.*

que preceda a esta supresión, de manera que: a) no se establecerá ninguna nueva agencia retribuida de colocación con fines lucrativos; b) las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos estarán sujetas a la vigilancia de la autoridad competente y solo podrán percibir los derechos y los gastos que figuren en una tarifa aprobada por dicha autoridad (art. 2.2). Acto seguido, el art. 3 incluye la posibilidad de excepcionar el citado mandato de supresión de las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos, siguiendo determinadas cautelas, como son que la autoridad competente, en casos excepcionales, efectivamente pueda conceder excepciones a las disposiciones del § 1 del art. 2 del Convenio, pero solamente previa consulta a las organizaciones interesadas de trabajadores y empleadores (art. 3.1); del mismo modo que las excepciones autorizadas en virtud de este artículo solo podrán aplicarse a las agencias dedicadas a la colocación de las clases de trabajadores que designe expresamente la legislación nacional y que pertenezcan a profesiones en las que la colocación se efectúe en condiciones especiales que justifiquen la excepción (art. 3.2); sumado al hecho de que, una vez expirado el plazo de tres años previsto en el art. 2, no podrá autorizarse el establecimiento de nuevas agencias retribuidas de colocación (art. 3.3); junto con la inclusión de un régimen bastante estricto para aquellas agencias retribuidas de colocación que puedan ser beneficiarias de la concesión de una excepción, con sujeción a la vigilancia de la autoridad competente; el deber de poseer una licencia anual, renovable a discreción de la autoridad competente, durante un período que no excederá de diez años; la posibilidad de percibir solo las retribuciones y los gastos que figuren en una tarifa aprobada por la autoridad competente; y la prohibición de colocar o reclutar trabajadores en el extranjero, a menos que su licencia lo autorice y las operaciones se efectúen en virtud de un acuerdo entre los países interesados (art. 3.4).

Después, el art. 4 del Convenio, respecto de las agencias retribuidas de colocación sin fines lucrativos, refiere su deber de poseer la autorización de la autoridad competente así como su sujeción a la vigilancia de dicha autoridad; la prohibición de percibir una retribución superior a la tarifa fijada por la autoridad competente, habida cuenta estrictamente de los gastos ocasionados; junto con la prohibición de colocar o reclutar trabajadores en el extranjero, a menos que la autoridad competente lo autorice y las operaciones se efectúen en virtud de un acuerdo entre los países interesados. A continuación, el art. 5 del Convenio obliga a las agencias retribuidas de colocación comprendidas en el art. 1 del Convenio, así como cualquier persona, sociedad, institución, oficina u otra organización privada que se dedique habitualmente a procurar colocaciones, incluso a título gratuito, a presentar una declaración ante la

autoridad competente con indicación de si sus servicios de colocación son gratuitos o retribuidos. El cumplimiento de las previsiones señaladas trata de garantizarse con la previsión del art. 6 del Convenio, cuando mandata a la legislación nacional para establecer sanciones penales apropiadas, incluida, si ello fuera necesario, la cancelación de la licencia o de la autorización previstas en el Convenio para cualquier infracción de las disposiciones de los artículos precedentes o de la legislación que les dé efecto. Junto con el mandato del art. 7 del Convenio, de modo que las memorias anuales previstas en el art. 22 de la Constitución de la OIT contengan toda la información necesaria sobre las excepciones concedidas en virtud del art. 3. Los preceptos siguientes se dedican, básicamente, a las cuestiones formales relacionadas con la ratificación, la denuncia y la revisión del Convenio (arts. 8-14). En definitiva, considerando las distintas menciones expuestas a partir de los preceptos seleccionados del texto, se constata una configuración bastante restrictiva, sobre todo, respecto de las agencias retribuidas de colocación con ánimo de lucro, marcando una línea de separación clara entre las mismas y las agencias retribuidas de colocación sin fines lucrativos, hasta el punto de configurar las primeras con evidentes rasgos de provisionalidad y excepcionalidad.

2.2. El Convenio OIT n. 96

A partir del precedente que supuso el Convenio OIT n. 34, con el recorrido que se ha visto en el epígrafe anterior, el Convenio OIT n. 96 sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), de 1949, incorpora determinados cambios respecto a la regulación anterior, destinados básicamente a flexibilizar el régimen dispuesto para la supresión de las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos, en paralelo con una mayor sistematización formal del contenido dispuesto para este último Convenio. En definitiva, introduce un modelo bastante más aperturista si se compara con el referente pretérito²⁵. Convenio OIT n. 96 configurado ahora con una parte I sobre *Disposiciones Generales* (arts. 1 y 2); una parte II para la supresión progresiva de las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos y reglamentación de las demás agencias de colocación (arts. 3-9); una parte III destinada a la reglamentación de las agencias retribuidas de colocación (arts. 10-14); una parte IV para disposiciones diversas (arts. 15 y 16); una parte V sobre disposiciones finales, relacionadas básicamente con las ratificaciones, declaraciones y denuncias de los miembros de la

²⁵ J. CABEZA PEREIRO, *op. cit.*, p. 108.

Organización (arts. 17-24).

Sobre la base de esta sistemática, dentro de la parte I bajo esa rúbrica de *Disposiciones Generales*, el art. 1 del Convenio incorpora la definición de la “agencia retribuida de colocación”, reiterando esa distinción básica, según que las mismas tengan o no fines lucrativos. Por su parte, el art. 2 incluye el deber de que todo Miembro que ratifique el Convenio indique en su instrumento de ratificación si acepta las disposiciones de la parte II, que prevén la supresión progresiva de las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos y la reglamentación de las demás agencias de colocación, o si acepta las disposiciones de la parte III, que prevén la reglamentación de las agencias retribuidas de colocación, comprendidas las agencias de colocación con fines lucrativos (art. 2.1); sumado a la mención de que todo aquél que acepte las disposiciones de la parte III del Convenio podrá notificar ulteriormente al Director General la aceptación de las disposiciones de la parte II, advertido que, a partir de la fecha del registro de tal notificación por el Director General, las disposiciones de la parte III del Convenio dejarán de tener efecto con respecto a dicho Miembro y le serán aplicables las disposiciones de la parte II (art. 2.2).

Por otro lado, como se adelantaba, la parte II del Convenio está dedicada a la supresión progresiva de las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos y reglamentación de las demás agencias de colocación, que conforman los arts. 3-9. En este sentido, el art. 3 del Convenio refiere el deber de supresión de las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos, comprendidas en el art. 1.1.a del propio Convenio, dentro de un plazo limitado, cuya duración se especificará por parte de la autoridad competente (art. 3.1); con la cautela, en cualquier caso, de que dichas agencias no deberán suprimirse hasta que se haya establecido un servicio público del empleo (art. 3.2); así como la potestad de la autoridad competente respecto a la fijación de plazos diferentes para la supresión de las agencias que se ocupen de la colocación de categorías diferentes de personas (art. 3.3). Más adelante, el art. 4 del Convenio establece una serie de cautelas para con las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos durante el período que preceda a su supresión, de forma que estarán sujetas a la vigilancia de la autoridad competente, pudiendo percibir solo las retribuciones y los gastos que figuren en una tarifa que haya sido sometida a la autoridad competente y aprobada por la misma o que haya sido fijada por dicha autoridad (art. 4.1); vigilancia que tenderá especialmente a la eliminación de todos los abusos relativos al funcionamiento de las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos (art. 4.2.); a cuyos efectos la autoridad competente deberá consultar, por vías apropiadas, a las organizaciones interesadas de

empleadores y trabajadores (art. 4.3).

El art. 5 del Convenio previene, no obstante, la posibilidad de que la autoridad competente, en casos especiales, conceda excepciones a lo dispuesto en el art. 3.1 del Convenio con respecto a categorías de personas, definidas de manera precisa por la legislación nacional, cuya colocación no pueda efectuarse satisfactoriamente por el servicio público del empleo, pero solamente previa consulta, por vías apropiadas, a las organizaciones interesadas de empleadores y trabajadores (art. 5.1); con la inclusión, en cualquier caso, de determinadas cautelas para toda agencia retribuida de colocación a la que se conceda una excepción, de forma que estará sujeta a la vigilancia de la autoridad competente, deberá poseer una licencia anual renovable a discreción de la autoridad competente, solo podrá percibir las retribuciones y los gastos que figuren en una tarifa que haya sido sometida a la autoridad competente y aprobada por la misma o que haya sido fijada por dicha autoridad, y sin posibilidad de colocar o reclutar trabajadores en el extranjero sino de acuerdo con las condiciones fijadas por la legislación vigente y si la autoridad competente lo autoriza (art. 5.2).

A continuación, el art. 6 del Convenio establece una serie de cautelas también en relación con las agencias retribuidas de colocación sin fines lucrativos, respecto al deber de poseer una autorización de la autoridad competente y quedar sujetas a la vigilancia de dicha autoridad (art. 6.a; no poder percibir una retribución superior a la tarifa que haya sido sometida a la autoridad competente y aprobada por la misma o que haya sido fijada por dicha autoridad, habida cuenta estrictamente de los gastos ocasionados (art. 6.b); junto con la prohibición de colocar o reclutar trabajadores en el extranjero a salvo que sea de acuerdo con las condiciones fijadas por la legislación vigente y si la autoridad competente lo autoriza (art. 6.c). Sumado a una medida adicional, contenida en el art. 7 del Convenio, cuando conmina a la autoridad competente a adoptar las medidas necesarias para cerciorarse de que las agencias no retribuidas de colocación efectúan sus operaciones a título gratuito. Junto con la previsión del art. 8 del Convenio sobre el establecimiento de sanciones penales apropiadas, incluidas – si ello fuera necesario – la cancelación de la licencia o de la autorización prevista en el Convenio, por cualquier infracción de las disposiciones de esta parte del Convenio o de la legislación que le dé efecto. Previsiones que se completan con esa llamada del art. 9 del Convenio a las memorias anuales previstas en el art. 22 de la Constitución de la OIT, de forma que incluyan toda la información necesaria sobre las excepciones concedidas en virtud del art. 5 y, más particularmente, información sobre el número de agencias que gocen de excepciones y la extensión de sus actividades, las razones que motiven las excepciones, así como las medidas adoptadas por la autoridad

competente para vigilar las actividades de dichas agencias.

La parte III del Convenio lleva por rúbrica *Reglamentación de las Agencias Retribuidas de Colocación*, que conforman los arts. 10-14. El primero de los preceptos citados se ocupa de las cautelas dispuestas respecto de las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos, en relación con su sujeción a la vigilancia de la autoridad competente (art. 10.a); el deber de poseer una licencia anual, renovable a discreción de la autoridad competente (art. 10.b); la posibilidad de percibir solo las retribuciones y los gastos que figuren en una tarifa que haya sido sometida a la autoridad competente y aprobada por la misma o que haya sido fijada por dicha autoridad (art. 10.c); y la prohibición de colocar o reclutar trabajadores en el extranjero a salvo que sea de acuerdo con las condiciones fijadas por la legislación vigente y si la autoridad competente lo autoriza (art. 10.d). A continuación, el art. 11 del Convenio dispone los deberes y las prohibiciones aplicables a las agencias retribuidas de colocación sin fines lucrativos, en alusión al deber de poseer un permiso de la autoridad competente y estar sujetas a la vigilancia de dicha autoridad (art. 11.a); la prohibición de percibir una retribución superior a la tarifa que haya sido sometida a la autoridad competente y aprobada por la misma o que haya sido fijada por dicha autoridad, considerando estrictamente los gastos ocasionados (art. 11.b); junto con la imposibilidad de colocar o reclutar trabajadores en el extranjero si no es de acuerdo con las condiciones fijadas por la legislación vigente y si la autoridad competente lo autoriza (art. 11.c).

Previsiones que se completan con el mandato del art. 12 del Convenio a la autoridad competente para tomar las medidas necesarias en aras de cerciorarse que las agencias no retribuidas de colocación efectúan sus operaciones a título gratuito. Sumado a la mención del art. 13 del Convenio sobre el deber de establecer sanciones penales apropiadas que comprenderán, si ello fuere necesario, incluso la cancelación de la licencia o de la autorización previstas en el Convenio, por cualquier infracción de las disposiciones de esta parte del Convenio o de la legislación que les dé efecto. El art. 14 del Convenio se refiere a las memorias anuales previstas en el art. 22 de la Constitución de la OIT, comprensivas de toda la información necesaria sobre las medidas tomadas por la autoridad competente para vigilar las operaciones de las agencias retribuidas de colocación, con especial atención a las agencias con fines lucrativos. Después, la parte IV del Convenio, que incluye solo el art. 15, está dedicada a disposiciones diversas, incorporando alguna previsión concreta dirigida a los Miembros, sin mayor interés destacable a efectos de nuestro estudio. Para concluir con una parte V, compuesta por los arts. 16-24, vinculada con cuestiones básicamente formales (ratificaciones, declaraciones,

notificaciones, comunicaciones, etc.), que no requieren tampoco de mayor comentario, a cuyo contenido nos remitimos.

En definitiva, el Convenio OIT n. 96 manifiesta una clara actitud ambivalente en relación con las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos y sin fines lucrativos, más exigente respecto a los recelos y las cautelas sobre la actuación de las primeras, a medio camino entre la preservación de las garantías para su actuación y el pragmatismo evidente que supone aceptar su utilidad como actores destacados dentro de la intermediación en el mercado laboral. Convenio ilustrativo, en cualquier caso, de una tendencia apreciable hacia una mayor permisibilidad, vigilante y con condiciones, mediante fórmulas diversas como se ha visto (sin fecha límite para su eliminación, posibilidad de excepcionar motivadamente su eliminación, etc.), de cara a la actuación de las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos, cuando se compara con el Convenio OIT n. 34.

2.3. El Convenio OIT n. 181

El Convenio OIT n. 181 sobre las agencias de empleo privadas, de 1997, menciona en el Preámbulo distintos factores que justifican su existencia, como la importancia que representa la flexibilidad para el funcionamiento de los mercados de trabajo; el cambio acaecido en el contexto donde funcionan las agencias de empleo privadas, por comparación con las condiciones del Convenio precedente; el papel que pueden desempeñar las agencias de empleo para el buen funcionamiento del mercado de trabajo; la necesidad de proteger a los trabajadores contra los abusos; junto con la garantía de la libertad sindical y la promoción de la negociación colectiva y el diálogo social como elementos necesarios para el funcionamiento de un buen sistema de relaciones laborales. Listado de razones que abundan, de manera bastante evidente, en esa inercia cada vez más favorable hacia el papel que están destinadas a jugar las agencias de empleo privadas en el ámbito de la intermediación, dentro del mercado laboral. El propio énfasis que manifiesta el legislador en el Preámbulo del texto, dedicando tanto espacio a las mismas, bajo esa combinación calculada entre ventajas y cautelas, supone una constatación evidente del reconocimiento de su virtualidad. No en vano, la doctrina ha identificado abiertamente el Convenio OIT n. 181 como una evolución en la regulación de la intervención de la iniciativa privada en materia de empleo²⁶.

²⁶ En este sentido, *vid.* J.L. LÁZARO SÁNCHEZ, *op. cit.*; J. CABEZA PEREIRO, *op. cit.*, pp. 108-

Con estos precedentes, el Convenio OIT n. 181 se compone de 21 artículos, cuyos aspectos más sobresalientes analizamos en los párrafos que siguen. El art. 1 dedica mayor atención a las definiciones que los textos precedentes, en tanto que, junto con la expresión de “agencia de empleo privada”, se incluyen también las expresiones “trabajadores” y “tratamiento de los datos personales de los trabajadores”. Así, por “agencia de empleo privada” se designa toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que presta uno o más de los servicios siguientes en relación con el mercado de trabajo: servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse; servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (“empresa usuaria”), que determine sus tareas y supervise su ejecución; y otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas (art. 1.1). El término “trabajadores” comprende a los solicitantes de empleo (art. 1.2). Y la expresión “tratamiento de los datos personales de los trabajadores” abarca la recopilación, almacenamiento, combinación y comunicación de los datos personales, junto con todo otro uso que pudiera hacerse de cualquier información relativa a un trabajador identificado o identificable (art. 1.3).

Por su parte, confirmando el cambio de orientación evidente sobre las agencias privadas de colocación frente a lo dispuesto en los Convenios anteriores, netamente favorable ahora a la existencia de las mismas, el art. 2 del Convenio OIT n. 181 dispone su aplicación para todas las agencias de empleo privadas (art. 2.1); así como su aplicación respecto de todas las categorías de trabajadores y todas las ramas de actividad económica, con excepción del reclutamiento y colocación de la gente de mar (art. 2.2); de manera que señala expresamente, como una de sus finalidades, permitir el funcionamiento de las agencias de empleo privadas, junto con la protección de los trabajadores que utilicen sus servicios, en el marco de sus disposiciones (art. 2.3); por más que, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores interesadas, todo Miembro queda facultado para, en primer lugar, prohibir, en determinadas circunstancias, el funcionamiento de las agencias de empleo privadas con respecto a ciertas categorías de trabajadores o en ciertas ramas de actividad

109. También, para un examen completo del Convenio OIT n. 181, ampliamente, *vid.* F. CAVAS MARTÍNEZ, *op. cit.*

económica en lo que atañe a la prestación de uno o más de los servicios a que se refiere el § 1 del art. 1 (art. 2.4.a); en segundo lugar, excluir, en determinadas circunstancias, a los trabajadores de ciertas ramas de actividad económica, o de partes de éstas, del campo de aplicación del Convenio de referencia, o de algunas de sus disposiciones, siempre que se garantice por otros medios a los trabajadores en cuestión una protección adecuada (art. 2.4.b); con la previsión de que todo Miembro que ratifique el Convenio deberá indicar, en las memorias que envíe en virtud del art. 22 de la Constitución de la OIT, las prohibiciones o exclusiones a las que en su caso se acoja en virtud del § 4 del presente artículo, motivándolas debidamente (art. 2.5).

A continuación, el art. 3 reconoce una autonomía evidente a los sistemas nacionales en relación con la determinación del régimen jurídico de las agencias de empleo privadas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores (art. 3.1); autonomía que se extiende igualmente en relación con la determinación por cada Miembro, mediante un sistema de licencias o autorizaciones, de las condiciones por las que se rige el funcionamiento de las agencias de empleo privadas, salvo cuando dichas condiciones estén determinadas de otra forma por la legislación y la práctica nacionales (art. 3.2). No obstante, el art. 4 refiere la adopción de medidas para asegurar que los trabajadores contratados por las agencias de empleo privadas, que prestan los servicios a los que se hace referencia en el art. 1, no se vean privados del derecho de libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva.

Más adelante, el art. 5 señala el deber de todo Miembro, con el fin de promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de acceso al empleo y a las diferentes profesiones, de velar por que las agencias de empleo privadas traten a los trabajadores sin discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra forma de discriminación cubierta en la legislación y la práctica nacionales, tales como la edad o la discapacidad (art. 5.1). Mención ésta que constituye una novedad en la regulación de la OIT para con las agencias de colocación, como ha subrayado la doctrina²⁷. Junto con la previsión de que estas disposiciones del § 1 del artículo que se examina, no serán obstáculo para que las agencias de empleo privadas faciliten servicios especiales o apliquen programas destinados a ayudar a los trabajadores más desfavorecidos en sus actividades de búsqueda de empleo (art. 5.2). Acto seguido, el art. 6 dispone una serie de deberes para las

²⁷ J.L. LÁZARO SÁNCHEZ, *op. cit.*, p. 81.

agencias de empleo privadas, en relación con el tratamiento de datos personales de los trabajadores, de manera que se efectúen en condiciones que protejan dichos datos y respeten la vida privada de los trabajadores, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales (art. 6.a); así como su limitación a las cuestiones relativas a las calificaciones y experiencia profesional de los trabajadores concernidos y a cualquier otra información directamente pertinente (art. 6.b).

Por su parte, el art. 7 prohíbe a las agencias de empleo privadas cobrar a los trabajadores, ni directa ni indirectamente, ni en todo ni en parte, ningún tipo de honorario o tarifa (art. 7.1); por más que después, en interés de los trabajadores afectados, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, pueda autorizar excepciones en relación con semejante prohibición respecto de determinadas categorías de trabajadores, así como determinados servicios prestados por las agencias de empleo privadas, sin que sea por tanto una excepción a la totalidad, como se deduce del tenor de la norma (art. 7.2); junto con el deber adicional, para todo Miembro que autorice alguna de las excepciones señaladas, de suministrar información en las memorias que envíe de conformidad con el art. 22 de la Constitución de la OIT acerca de dichas excepciones y su debida motivación (art. 7.3). Regulación que ha generado el debate entre la doctrina en torno a si el tratamiento dado en la norma, con el contenido que se ha visto, debe interpretarse o no como la consagración definitiva de la gratuidad para los demandantes de empleo²⁸.

El art. 8 dispone el deber de todo Miembro, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, de adoptar todas las medidas necesarias y convenientes, dentro de los límites de su jurisdicción y, en su caso, en colaboración con otros Miembros, para que los trabajadores migrantes reclutados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas gocen de una protección adecuada y para impedir que sean objeto de abusos, medidas que comprenderán leyes o reglamentos con establecimiento de sanciones, incluyendo la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas o abusos (art. 8.1); de igual modo que se prevé asimismo, en supuestos de reclutamiento de trabajadores en un país para trabajar en otro, la consideración por los Miembros interesados de la posibilidad de concluir acuerdos laborales bilaterales para evitar abusos y prácticas fraudulentas en materia de reclutamiento, colocación y empleo (art. 8.2). En este sentido, como ha significado la doctrina, existen precedentes donde la OIT – sin ir

²⁸ *Ibidem*, p. 83 ss.

más lejos, el Convenio n. 34 – se ha manifestado contraria a la posibilidad de desarrollar esta labor de intermediación para con esta concreta tipología de trabajadores a cargo de agencias privadas, como cautela adicional de protección frente a su especial vulnerabilidad²⁹.

El art. 9 incorpora la previsión para todo Miembro de tomar medidas en aras de asegurar que las agencias de empleo privadas no recurran al trabajo infantil ni lo ofrezcan. Después, el art. 10 mandata a la autoridad competente garantizar la existencia de mecanismos y procedimientos apropiados en los que colaboren si es conveniente las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, para examinar las quejas, los presuntos abusos y las prácticas fraudulentas relacionadas con las actividades de las agencias de empleo privadas. Por su parte, el art. 11 ordena a todo Miembro la adopción, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, de las medidas necesarias para asegurar que los trabajadores empleados por agencias de empleo privadas previstas en la letra *b* del § 1, art. 1, gocen de una protección adecuada en materia de libertad sindical; negociación colectiva; salarios mínimos; tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo; prestaciones de seguridad social obligatorias; acceso a la formación; seguridad y salud en el trabajo; indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional; indemnización en caso de insolvencia y protección de los créditos laborales; y protección y prestaciones de maternidad y protección y prestaciones parentales.

El art. 12 conmina también a todo Miembro para la determinación y atribución, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, de las responsabilidades respectivas de las agencias de empleo privadas que prestan los servicios que se mencionan en la letra *b* del § 1, art. 1, y de las empresas usuarias, en relación con la negociación colectiva; el salario mínimo; el tiempo de trabajo y las demás condiciones de trabajo; las prestaciones de seguridad social obligatorias; el acceso a la formación; la protección en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo; la indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional; la indemnización en caso de insolvencia y la protección de los créditos laborales; y la protección y las prestaciones de maternidad y la protección y prestaciones parentales.

El listado de deberes dispuestos para todo Miembro tiene continuidad en el art. 13, en esta ocasión, respecto a la elaboración, el establecimiento y la revisión periódica de las condiciones para promover la cooperación entre el servicio público del empleo y las agencias de empleo privadas, de

²⁹ *Ibidem*, pp. 91-93.

conformidad con la legislación y la práctica nacionales y previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores (art. 13.1); condiciones que deberán reconocer el principio de que las autoridades públicas retienen competencias para, en última instancia, formular políticas de mercado de trabajo; así como utilizar y controlar la utilización de fondos públicos destinados a la aplicación de esa política (art. 13.2); junto con el deber de las agencias de empleo privadas, con la periodicidad que la autoridad competente disponga, de facilitarle la información que precise, teniendo debidamente en cuenta su carácter confidencial, con el fin de permitirle conocer la estructura y las actividades de las agencias de empleo privadas, de conformidad con las condiciones y las prácticas nacionales; así como con fines estadísticos (art. 13.3); sumado al deber de la autoridad competente de compilar y, a intervalos regulares, hacer pública semejante información (art. 13.4).

El art. 14 incluye determinadas cuestiones vinculadas con la aplicación del Convenio, comenzando por la aplicación de sus disposiciones por medio de la legislación o por otros medios conformes a la práctica nacional, como decisiones judiciales, laudos arbitrales o convenios colectivos (art. 14.1); mientras que el control sobre dicha aplicación correrá a cargo de los servicios de inspección del trabajo o de otras autoridades públicas competentes (art. 14.2); sumado al deber condicional de prever y aplicar efectivamente medidas de corrección adecuadas, con inclusión de sanciones si hubiese lugar, en los casos de infracción de las disposiciones del Convenio (art. 14.3). Más adelante, consciente seguramente de la moderación en sus objetivos dispuestos en relación con las agencias de empleo privadas, como premisa imprescindible para su aplicación potencial a un amplio número de países, el art. 15 refiere la no afectación por el Convenio a las disposiciones más favorables aplicables en virtud de otros convenios internacionales del trabajo a los trabajadores reclutados, colocados o empleados por agencias de empleo privadas.

El resto de preceptos del Convenio regulan distintos aspectos formales, comenzando por el art. 16, cuando señala que el mismo supone una revisión del Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado) de 1949, y el Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación de 1933. El art. 17, en relación con la comunicación de las ratificaciones formales del Convenio, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. El art. 18, subrayando su obligatoriedad únicamente respecto de aquellos Miembros de la OIT cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo (art. 18.1); la entrada en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas

por el Director General (art. 18.2); y, desde dicho momento, la entrada en vigor del Convenio, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación (art. 18.3).

El art. 19, respecto a la posibilidad de denunciar el Convenio por parte de todo Miembro que lo haya ratificado a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que haya entrado inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, denuncia que no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado (art. 19.1); de igual modo que todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo, quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo (art. 19.2).

El art. 20, en relación con la notificación a todos los Miembros de la OIT por parte del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización (art. 20.1); sumado al mandato al Director General para llamar la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, con ocasión de la notificación a los Miembros de la Organización del registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada (art. 20.2). El art. 21, respecto a la comunicación por parte del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el art. 102 de la Carta de las Naciones Unidas, de una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

El art. 22, con previsión de que, cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presente a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considere la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial. El art. 23, cuando refiere que, en caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente Convenio, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario, la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso iure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el art. 19, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor; a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará

de estar abierto a la ratificación por los Miembros (art. 23.1); junto con la previsión de continuidad en vigor de este Convenio en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor (art. 23.2). Para concluir con el art. 24, cuando señala que las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

El conjunto de previsiones examinadas, a lo largo de los distintos preceptos que conforman el Convenio de referencia, revelan de manera elocuente un reconocimiento explícito sobre la utilidad de las agencias de empleo privadas. De forma que, admitida abiertamente su participación en el contexto de la intermediación dentro del mercado laboral, de manera coordinada con los servicios públicos de empleo, queda solo poner el foco en que su actuación no vaya en detrimento de los derechos básicos de los trabajadores. A cuyos efectos, se deriva con buen criterio la materialización efectiva de ese listado amplio de garantías y cautelas a las legislaciones y prácticas nacionales. Posicionamiento que comparte mayoritariamente la doctrina, consciente de que el argumento principal utilizado por la OIT para revisar el marco jurídico de las agencias privadas de colocación consiste, precisamente, en el convencimiento acerca de su influencia positiva en la marcha de los mercados de trabajo³⁰. En definitiva, una visión opuesta a la posición tradicional de la OIT sobre esa materia en tiempos pretéritos, como evidencian algunos de los instrumentos analizados (Convenio OIT n. 34 y Convenio OIT n. 96).

2.4. La Recomendación OIT n. 188

Como continuación del Convenio OIT n. 181, la Recomendación OIT n. 188 sobre agencias de empleo privadas, de 1997, surge con el propósito declarado de complementar el Convenio citado, como se reconoce expresamente en el Preámbulo de la misma y en línea con lo dispuesto en el art. 1 de la Recomendación. A partir de aquí, se estructura en tres partes diferenciadas, en alusión por su orden a disposiciones generales (I, arts. 1-3); protección de los trabajadores (II, arts. 4-15), que constituye el grueso de la regulación; y relaciones entre el servicio público de empleo y las agencias de empleo privadas (III, arts. 16 y 17).

Con estos precedentes, el art. 1 de la Recomendación, como se ha señalado, dentro de la parte dedicada a disposiciones generales, refiere que sus disposiciones complementan las del Convenio de referencia, con el

³⁰ *Ibidem*, p. 94.

propósito de aplicarlas conjuntamente con ellas (art. 1). Como se puede apreciar, un deber “rebajado”, en línea con ese tono de recomendación, lejos por tanto de la rotundidad inherente a un mandato imperativo de obligado cumplimiento, como corresponde a esa fórmula de Recomendación. Para señalar acto seguido, siempre con tono facultativo, cómo en la medida de lo posible, los organismos tripartitos o las organizaciones de empleadores y trabajadores deberían ser asociados a la formulación y aplicación de las disposiciones adoptadas para dar efecto al Convenio; de igual modo que, cuando sea conveniente, la legislación nacional aplicable a las agencias de empleo privadas debería completarse con normas técnicas, directrices, códigos de deontología, procedimientos de autocontrol o por otros medios que sean conformes a la práctica nacional (art. 2). Y concluir este primer bloque con un mandato potestativo a los Estados Miembros para que, cuando resulte conveniente y viable, intercambien informaciones y compartan la experiencia adquirida sobre la contribución de las agencias de empleo privadas al funcionamiento del mercado de trabajo, comunicándolas a la Oficina Internacional del Trabajo (art. 3).

La parte II de la Recomendación lleva por rúbrica *Protección de los trabajadores*, compuesta por los arts. 4-15, con el contenido que se verá, conformando el eje central de la misma. En este sentido, el art. 4 interpela potestativamente a los Miembros respecto a la adopción de las medidas necesarias y apropiadas para prevenir y eliminar las prácticas de las agencias de empleo privadas que no sean conformes a la deontología, con mención entre esas medidas potenciales de leyes o reglamentos que establezcan sanciones, incluyendo la prohibición de las agencias de empleo privadas que lleven a cabo prácticas contrarias a la deontología. A continuación, el art. 5 señala la posibilidad de que los trabajadores empleados por las agencias de empleo privadas, a las que se refiere la letra *b* del § 1, art. 1 del Convenio, tengan, cuando sea conveniente, un contrato de trabajo escrito donde se especifiquen sus condiciones de empleo, de forma que, como mínimo, estos trabajadores deberían ser informados de sus condiciones de empleo antes del inicio efectivo de su actividad. Acto seguido, el art. 6 señala que las agencias de empleo privadas no deberían poner trabajadores a disposición de una empresa usuaria con el fin de reemplazar a sus trabajadores en huelga.

El art. 7 apela potestativamente a la autoridad competente para reprimir las prácticas desleales en materia de publicidad y anuncios engañosos, incluidos aquéllos para empleos inexistentes. Por su lado, el art. 8 señala que las agencias de empleo privadas no deberían reclutar, colocar o emplear trabajadores para trabajos que impliquen riesgos y peligros no

aceptados o cuando puedan ser objeto de abusos o trato discriminatorio de cualquier tipo; del mismo modo que deberían informar a los trabajadores migrantes, en la medida de lo posible en su idioma o en el que les resulte familiar, acerca de la índole del empleo ofrecido y las condiciones de empleo aplicables. Más adelante, el art. 9 especifica que debería prohibirse, o impedirse con otras medidas, a las agencias de empleo privadas la formulación o publicación de anuncios de puestos vacantes o de ofertas de empleo que tengan como resultado, directo o indirecto, la discriminación fundada en motivos de raza, color, sexo, edad, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, origen étnico, discapacidad, situación conyugal o familiar, orientación sexual o afiliación a una organización de trabajadores. Mientras que el art. 10 señala la conveniencia de incitar a las agencias de empleo privadas para que promuevan la igualdad en el empleo a través de programas de acción positiva.

El art. 11, con la referencia de la protección de datos, expresa el deseo de prohibir a las agencias de empleo privadas la consignación en ficheros o en registros datos personales que no sean necesarios para juzgar la aptitud de los candidatos respecto de los empleos para los que están siendo o podrían ser tomados en consideración. Mandato condicionado, que completa a su vez el art. 12, cuando refiere que las agencias de empleo privadas deberían conservar los datos personales de un trabajador únicamente mientras esté justificado por los fines concretos para los cuales hayan sido recabados, o únicamente mientras el trabajador desee figurar en una lista de candidatos a un puesto de trabajo (art. 12.1); de igual forma que deberían adoptarse medidas para asegurar el acceso de los trabajadores a todos sus datos personales, tal y como se conservan en los sistemas de tratamiento automático o electrónico o en ficheros manuales, medidas que deberían contemplar el derecho de los trabajadores a examinar y obtener copia de estos datos así como el derecho a solicitar que se supriman o rectifiquen los datos inexactos o incompletos (art. 12.2); y finalizar afirmando que, con excepción de cuando guarden relación directa con los requisitos de una profesión determinada, y cuenten con el permiso explícito del trabajador afectado, las agencias de empleo privadas no deberían pedir, conservar ni utilizar los datos sobre las condiciones de salud de un trabajador, ni tampoco utilizar esos datos para determinar la aptitud de un trabajador para el empleo (art. 12.3). En definitiva, cautelas todas razonables que, entre otros peligros, tratan de proteger preventivamente al trabajador sobre los riesgos del denominado “*data outsourcing*” durante el proceso de selección, en referencia a los límites que deben incluirse respecto a la cesión de información entre los posibles sujetos actuantes a lo largo del mismo. Materia ésta que ha merecido, con acertado criterio, una atención

específica a cargo de la doctrina, consciente de la situación de vulnerabilidad manifiesta en la que se sitúa el demandante de empleo, como consecuencia de la participación en ese *iter* de colocación de diversos agentes externos³¹.

Por su parte, respecto a la selección de los trabajadores, el art. 13 apela facultativamente a las agencias de empleo privadas y la autoridad competente en la adopción de medidas para alentar la utilización de métodos apropiados equitativos y eficaces de selección. El art. 14 señala que las agencias de empleo privadas deberían contar con personal adecuadamente cualificado y formado. Y el art. 15 afirma, dentro del respeto debido a los derechos y obligaciones establecidos en la legislación nacional relativos a la terminación del contrato de trabajo, cómo las agencias de empleo privadas, que presten los servicios mencionados en el § 1.*b* del art. 1 del Convenio, no deberían impedir que la empresa usuaria contrate a ese asalariado; o limitar la movilidad profesional de ese asalariado; ni imponer sanciones al asalariado que acepte un empleo en otra empresa. En conclusión, todo un listado de previsiones razonables dentro del ámbito de las agencias de empleo privadas, bajo esa finalidad compartida de garantizar un conjunto mínimo de derechos a los trabajadores concernidos, con mandatos potestativos a las agencias de empleo privadas y a la autoridad laboral, según qué casos. Si bien esa caracterización dispositiva, propia del instrumento de la Recomendación, deja siempre un espacio amplio de incertidumbre sobre el recorrido efectivo que van a tener dichas actuaciones, a falta del elemento coercitivo “indispensable” para hacer cumplir el mandato de la norma.

Para concluir, la parte III de la Recomendación lleva por título *Relaciones entre el servicio público de empleo y las agencias de empleo privadas*, que conforman los arts. 16 y 17. El primero de los preceptos citados apela al deseo de fomentar la cooperación entre los servicios públicos de empleo y las agencias de empleo privadas para la puesta en práctica de una política nacional de organización del mercado de trabajo, con posibilidad de establecer organismos que comprendan a representantes de los servicios públicos de empleo y de las agencias privadas de empleo, así como de las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores. Por su parte, el art. 17, siempre en términos dispositivos, incluye una enumeración abierta de las medidas dirigidas a fomentar la cooperación entre los servicios públicos de empleo y las agencias de empleo privadas, en alusión a iniciativas como la puesta en común de informaciones y la utilización de

³¹ En este sentido, ampliamente, *vid.* S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, [Los riesgos del denominado “data outsourcing” en el proceso de colocación: límites a la cesión de información entre los posibles sujetos intervinientes](#), en [esta Revista](#), 2019, n. 2.

una terminología común para mejorar la transparencia del funcionamiento del mercado de trabajo; el intercambio de anuncios de puestos vacantes; la promoción de proyectos conjuntos, por ejemplo, en materia de formación; la conclusión de convenios entre los servicios públicos de empleo y las agencias de empleo privadas sobre la ejecución de ciertas actividades, tales como proyectos para la inserción de los desempleados de larga duración; la formación del personal; así como las consultas regulares dirigidas a mejorar las prácticas profesionales.

3. Influencia de los instrumentos de la OIT sobre las agencias de empleo privadas en el ordenamiento español: la configuración de la intermediación en el mercado laboral en España

El estudio sobre la regulación de las agencias de empleo privadas en España requiere un ejercicio previo de contextualización, en un doble plano. Primero, para valorar su papel en el marco más general de la intermediación, dentro del mercado del empleo, con la referencia siempre del modelo español³². Y, en segundo lugar, para verificar su papel entre el conjunto de agentes que interactúan alrededor de la intermediación, a partir de una distinción básica entre entidades públicas y privadas, sin obviar la importancia destacada que asumen a este respecto las empresas de trabajo temporal³³. Advertido no obstante como premisa de partida, en línea con lo señalado por la doctrina, que el Derecho español cumple con suficiencia los objetivos y las exigencias del Convenio OIT n. 181³⁴. Afirmación válida en el momento de ratificación del Convenio citado en 1999³⁵, extensible igualmente para los tiempos actuales con la referencia de la Ley 3/2023. Texto legal que ha supuesto la consiguiente modificación del régimen jurídico vigente hasta entonces en la materia que nos ocupa, según los

³² Para un estudio reciente sobre la intermediación laboral en España, *vid.* M.I. BENAVENTE TORRES, *La intermediación laboral en España*, en F. NAVARRO NIETO, A. COSTA REYES (coords.), *Presente y futuro de las políticas de empleo en España*, Bomarzo, 2021.

³³ En desarrollo de este argumento, ampliamente, *vid.* M.J. LOPERA CASTILLEJO, *Intermediación laboral y potenciación de las empresas de trabajo temporal en su papel de agencias de empleo*, en J. GARCÍA BLASCO, Á.L. DE VAL TENA (dirs.), *Crisis económica y empleo: La experiencia judicial aplicativa de las últimas reformas laborales*, Aranzadi, 2021.

³⁴ En este sentido, *vid.* F. CAVAS MARTÍNEZ, *op. cit.*

³⁵ El Convenio OIT n. 181 fue ratificado por el Estado español el 19 de mayo de 1999 (instrumento de ratificación publicado en *BOE*, 13 septiembre 1999), mientras que su entrada en vigor en España tuvo lugar el 15 de junio de 2000, conforme a lo dispuesto en su art. 18.3.

términos que preveía el RDL 3/2015³⁶.

De esta forma, con la referencia del ordenamiento español, la regulación de la intermediación laboral se contiene actualmente en la Ley 3/2023 citada. Concretamente, dentro del Título III dedicado a las *Políticas activas de empleo*, cuyo Capítulo III lleva por rúbrica *Intermediación* (arts. 40-46). En alusión, por su orden, al concepto de intermediación laboral (art. 40); agentes de la intermediación (art. 41); el servicio público de intermediación laboral (art. 42); agencias de colocación (art. 43); la actividad de recolocación de las personas trabajadoras (art. 44); la actividad de selección de personal (art. 45); e indicadores de eficiencia (art. 46). De forma que, aceptada la premisa de que en el mercado laboral la oferta de empleo es siempre inferior a la demanda, con las consecuencias negativas que ello comporta en múltiples niveles, la intermediación laboral se define como «el conjunto de acciones destinadas a proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a las entidades empleadoras las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades» (art. 40.1); para señalar, acto seguido, una serie de actuaciones que puede comprender la intermediación, en alusión respectivamente a la prospección y captación de ofertas de trabajo (art. 40.2.a); la puesta en contacto de ofertas de trabajo con personas que buscan un empleo, para su colocación o recolocación (art. 40.2.b); la selección para un puesto de trabajo de personas que pueden ser idóneas para el mismo, evitando cualquier sesgo o estereotipo de género, edad o discapacidad (art. 40.2.c); así como la puesta a disposición de la persona solicitante de empleo, especialmente si se encuentra entre los colectivos de atención prioritaria del art. 50, del conjunto de apoyos necesarios para que sus circunstancias personales, sociales o familiares no se traduzcan en barreras a lo largo del proceso de intermediación laboral (art. 40.2.d). La duda que se suscita entonces es si la relación de actuaciones enumeradas compone un listado abierto o cerrado, algo que el precepto no termina de reflejar claramente. En este sentido, nos decantamos por considerar su carácter abierto, de manera que las actuaciones enunciadas son desde luego parte integrante de la intermediación laboral, pero no agotan todas las actividades que pueden quedar incluidas potencialmente dentro de dicho concepto.

En el siguiente apartado, la norma define lo que considera por “colocación especializada”, como aquella actividad destinada a la

³⁶ Norma derogada, con efectos de 2 de marzo de 2023, excepto sus arts. 15-18, que se derogarán con la entrada en funcionamiento efectivo de la Agencia Española de Empleo, como establece la DD única, apartado 1.a, de la Ley 3/2023. También, para una aproximación inicial al significado y la trascendencia de la Ley 3/2023, *vid.* F. FERNÁNDEZ PROL, [La intermediación laboral en la nueva Ley de Empleo](#), en www.aedtss.com, 8 marzo 2023.

recolocación de las personas trabajadoras o desempleadas que resultaran afectadas en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquella hubiera sido establecida o acordada con las personas trabajadoras o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación, o decidida por los servicios públicos de empleo, de oficio o a instancia de las personas afectadas por transiciones industriales o por transformaciones en los sectores productivos (art. 40.3). A continuación, señala en el apartado siguiente la inclusión dentro del concepto de “colocación especializada” de la actividad de selección de personal, aun cuando el método de reclutamiento de la persona idónea para el puesto de trabajo ofertado requiera extender, a falta de perfiles adecuados entre las personas demandantes inscritos, la búsqueda de la candidatura adecuada entre personas trabajadoras no inscritas como personas demandantes de los servicios públicos de empleo (art. 40.4). Previsión aperturista, esta última, que contrasta con la rigidez manifestada por el ahora derogado art. 34.5 TRLE, cuando señalaba que, a efectos de la intermediación que realicen los servicios públicos de empleo y, en su caso, las entidades colaboradoras de los mismos y de la ejecución de los programas y medidas de políticas activas de empleo, tenían exclusivamente la consideración de demandantes de empleo aquéllos que figuraban inscritos como tales en dichos servicios públicos de empleo. Sea como fuere, el conjunto de cuestiones examinadas en relación con el concepto de intermediación laboral, según lo dispuesto en el art. 40 de la Ley 3/2023, resulta bastante más completo en su configuración que el contenido previsto sobre este mismo particular en el art. 31 TRLE, actualmente derogado.

Desde estas pautas, la caracterización esencial de la intermediación laboral en nuestro modelo proviene del juego combinado de los preceptos restantes que componen el citado Capítulo III, dentro del Título III, además del art. 40 analizado (arts. 41-46), eliminado que ha sido del texto vigente el precepto que contenía el TRLE dedicado a los principios básicos de la intermediación laboral (art. 34 TRLE, ahora derogado)³⁷. Si bien, semejante variación “de configuración” en el tratamiento legal de la materia, no debe interpretarse tampoco como una renuncia del legislador al desarrollo de la intermediación laboral bajo una serie de principios, que son reiteración en lo sustancial de los que figuraban con la regulación pretérita. De manera que la nueva sistemática seguida para su regulación, con la eliminación de ese precepto concreto dedicado a los “principios básicos de la

³⁷ Para una caracterización general sobre el alcance de la política de colocación en España, *vid.* J.A. ALUJAS RUIZ, *El alcance de la política de colocación en España*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2018, n. 422.

intermediación”, no debe valorarse en ningún caso como un refuerzo implícito hacia una concepción instrumental o utilitarista de la misma. Sobre todo, porque buena parte de ese contenido se traslada ahora al art. 42 de la Ley 3/2023, bajo la rúbrica *El servicio público de intermediación laboral*.

En primer lugar, se afirma rotundamente la consideración de servicio de carácter público de la intermediación laboral, con independencia del agente que la realice (art. 42.1).

En segundo lugar, se dispone el deber de garantizar un servicio público de intermediación laboral «a personas trabajadoras y personas, empresas y demás entidades empleadoras, sin barreras territoriales», a cuyos efectos corresponde a los servicios públicos de empleo la captación de las ofertas y demandas de empleo del mercado de trabajo así como superar los desequilibrios territoriales, garantizando a las personas, empresas y demás empleadoras y personas usuarias de los servicios de empleo una intermediación eficaz y de calidad (art. 42.2).

En tercer lugar, se apela al fortalecimiento de los medios públicos del Sistema Nacional de Empleo para facilitar la intermediación laboral, sin perjuicio de la oportuna colaboración público-privada a través de los instrumentos de coordinación o los convenios de colaboración que se celebren con agencias de colocación (art. 42.3).

En cuarto lugar, se mandata a los servicios públicos de empleo para formalizar, en su correspondiente ámbito territorial, acuerdos de coordinación o convenios de colaboración con las agencias, cuyo contenido habrá de respetarse, garantizando en todo caso a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios de intermediación (art. 42.4). En efecto, la gratuidad se ha reivindicado tradicionalmente como un elemento esencial dentro de la caracterización de la intermediación laboral en el modelo español, tanto cuando se realiza por los servicios públicos de empleo por sí mismos, o a través de las entidades o agencias de colaboración. Gratuidad que se extiende por igual, como se ha visto, para trabajadores y empresarios. Mientras que, cuando la intermediación laboral tiene lugar a cargo de las agencias de colocación, con independencia de los servicios públicos de empleo, debe garantizarse igualmente a los trabajadores esa gratuidad por la prestación de servicios, sin que pueda exigírseles ninguna contraprestación por los mismos.

En quinto lugar, se afirma que la colaboración de las agencias de colocación con los servicios públicos de empleo podrá consistir en la concesión de subvenciones públicas, contratación administrativa o cualquier otra forma jurídica ajustada a la normativa estatal y autonómica, si bien la financiación con fondos públicos exigirá el sometimiento de las agencias a los indicadores de eficiencia específicos previstos en el art. 46 del

mismo texto legal (art. 42.5).

En sexto lugar, las agencias de colocación que actúen con ánimo de lucro deberán desarrollar al menos un 60% de su actividad con fondos propios, al margen de la actividad concertada públicamente (art. 42.6).

En séptimo lugar, se dispone respecto de las actividades de intermediación que desarrollen las agencias de colocación, el sometimiento a seguimiento y evaluación por parte de los servicios públicos de empleo en su respectivo territorio, con deber de facilitar toda la documentación e información precisa a efectos tanto de dotar al Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo, como los requeridos por los servicios públicos de empleo para evaluar el resultado cualitativo y cuantitativo de su intermediación (art. 42.7).

En octavo lugar, aparece una invocación a la totalidad de la actividad de intermediación, comprensiva de la labor de prospección y captación de ofertas de trabajo, junto con la casación de la oferta y demanda de empleo o la colocación, recolocación o selección de personal, para su desarrollo respectivo con cumplimiento de los objetivos de la política de empleo y los principios rectores de la misma. Seguida de una mención particular, en párrafo separado, hacia el respeto de la igualdad real y efectiva de las personas oferentes y demandantes de empleo y la no discriminación en el acceso al empleo, sin perjuicio de la generación de mercados inclusivos y la ejecución de programas específicos para facilitar la empleabilidad de colectivos más desfavorecidos.

Mención a la discriminación en el acceso al empleo que, con el texto de referencia de la regulación anterior (TRLE), se incluía monográficamente dentro de un precepto con esa misma rúbrica *Discriminación en el acceso al empleo*, concretamente el art. 35 TRLE, ahora derogado. De esta forma, en lo que nos ocupa por nuestra materia de estudio, las agencias de colocación, como actores destacados que son de la intermediación, están sometidas en su actuación igualmente al principio de igualdad y no discriminación. En efecto, en el acceso al empleo, con independencia de que sea público o privado, no pueden establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones, incluidos los criterios de selección que sean causa de discriminación. Principio de igualdad de trato y no discriminación al que se suma igualmente el de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Objetivo de igualdad que constituye así un referente obligado en los distintos instrumentos de la política de empleo que puedan implementarse dentro del Sistema Nacional de Empleo. Por ejemplo, en alusión a las acciones de intermediación laboral en las que pueden intervenir diversos agentes como los servicios públicos de empleo, las agencias de colocación o las empresas de trabajo temporal, en cuanto actúen como tales agencias, o aquellos otros

servicios que se determinen para los trabajadores en el exterior; de igual forma que debe ser éste también un referente a considerar por parte de las diversas medidas de fomento, incluidos los programas de mejora de empleabilidad de las mujeres. De modo que corresponde a todos los organismos enumerados velar específicamente para evitar cualquier tipo de discriminación en el acceso al empleo, tanto directa como indirecta.

Para concluir, se incorpora un mandato sobre la preservación de la plena transparencia y la protección y adecuado tratamiento de los datos personales de los demandantes de empleo por parte de los agentes de intermediación (art. 42.8).

En definitiva, el conjunto de cuestiones examinadas a la luz de la nueva regulación legal, con la Ley 3/2023, conforma una regulación que continúa en lo sustancial con el régimen pretérito dispuesto en el TRLE – ahora derogado en relación con las materias que nos conciernen, como se señaló –, bien que con la incorporación no obstante de algunos matices significativos. Aquellos que se derivan, a grandes rasgos, de subrayar primero, más todavía, el carácter público de la intermediación laboral; utilizar, en segundo lugar, una concepción de la colaboración público-privada influenciada por criterios predominantemente pragmáticos o utilitaristas, como recurso obligado y subsidiario, a modo casi de “mal necesario”, consciente el legislador sobre la imposibilidad manifiesta de prestar en exclusiva la ingente tarea pendiente en el ámbito de la intermediación a cargo de los servicios públicos de empleo; junto con el aumento, en tercer lugar, de los deberes, los controles y el rigor respecto a la actuación de las agencias de colocación. Primeras impresiones coincidentes en lo sustancial con las manifestaciones todavía incipientes de la doctrina, subrayando factores tales como el lugar central que otorga la Ley 3/2023 a la intermediación laboral y el refuerzo notable de la misma; la ampliación significativa del elenco de actuaciones incluidas en su ámbito de actuación así como su nueva concepción transversal; junto con un pretendido cambio de paradigma en la colaboración público-privada, mediante una elevación significativa de lo público dentro de esa ecuación, a la espera no obstante de la materialización de dichos propósitos a través del consiguiente desarrollo reglamentario y la implementación futura de las partidas presupuestarias suficientes³⁸.

En clave retrospectiva, el modelo español se ha venido caracterizando tradicionalmente por sus altos índices de desempleo, cuando se compara con otros sistemas de nuestro entorno próximo, por encima siempre de la media de la Unión Europea. Semejante cualificación en negativo refuerza la

³⁸ En este sentido, *vid.* F. FERNÁNDEZ PROL, *op. cit.*

idea de la colaboración público-privada entre los agentes que interactúan alrededor de la intermediación laboral. Una opción, compatible no obstante, con esa vocación decidida – e intensificada ahora con la nueva Ley 3/2023 –, de preservar en cualquier caso la centralidad y el fortalecimiento de los servicios públicos de empleo, tanto el estatal como los de las Comunidades Autónomas, de modo que no se produzca un indeseado efecto sustitución de la iniciativa pública por la iniciativa privada en los ámbitos respectivos de la intermediación y la colocación. Por más que la intermediación en el mercado de trabajo se configura en efecto como un servicio de carácter público, con independencia del agente que realice esas funciones de intermediación. De manera que, junto con el incremento de las posibilidades de colocación de los trabajadores desempleados, cumple la función de coadyuvar a la configuración de un mercado de trabajo cada vez más equilibrado, reduciendo las disfunciones obstaculizadoras de esa integración deseable entre ofertas y demandas de empleo. Máxime cuando, volviendo la mirada hacia tiempos pretéritos, los resultados han revelado tradicionalmente una incidencia escasa de los servicios públicos de empleo en su condición de intermediario dentro del mercado de trabajo, por contraposición sin ir más lejos con los datos registrados a cargo de las empresas de trabajo temporal, como ha significado la doctrina³⁹. Resultado éste que el tiempo se encargará de refrendar o reorientar a futuro, según el grado de cumplimiento que obtengan las aspiraciones renovadas del legislador con el nuevo texto legal.

4. Contextualización de las agencias de colocación entre las entidades dedicadas a la intermediación laboral dentro del sistema español

A partir de la caracterización de la intermediación al modo que se ha visto en el epígrafe anterior, con la referencia siempre del modelo español, el art. 41 de la Ley 3/2023 enumera un listado cerrado de los agentes encargados de llevar a cabo la misma, en alusión a los servicios públicos de empleo, las agencias de colocación – sean agencias de colocación propiamente dichas o agencias especializadas en la recolocación o en la selección de personal –, y aquellos otros servicios que reglamentariamente se determinen para o con los trabajadores en el exterior (art. 41.1). Junto con una referencia adicional a las entidades colaboradoras o promotoras de programas de políticas activas de empleo aprobados por los servicios

³⁹ J.A. ALUJAS RUIZ, *El alcance de la política de colocación en España*, cit., p. 126 ss.

públicos de empleo, facultadas por la norma para realizar de manera complementaria actuaciones de intermediación dirigidas a la inserción laboral de las personas participantes en los mismos, según los términos establecidos en la normativa reguladora correspondiente, a cuyos efectos dichas entidades vienen excepcionadas de la obligación de constituirse como agencias de colocación (art. 41.2).

En este sentido, dejando a un lado ahora los servicios públicos de empleo, el art. 43 de la Ley 3/2023 se ocupa específicamente de las agencias de colocación, dedicando a las mismas un tratamiento amplio y preciso⁴⁰. En primer lugar, las define como aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que realicen actividades de intermediación laboral de acuerdo con lo establecido en el art. 42, en coordinación con los servicios públicos de empleo o como entidades colaboradoras de estos (art. 43.1)⁴¹.

En segundo lugar, respecto de las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación, deberán presentar una declaración responsable; presentación que habrá de verificarse ante el servicio público de empleo competente de la Comunidad o ciudad autónoma donde tengan su establecimiento principal; de modo que, con la declaración responsable, la actuación de la agencia de colocación tendrá validez en todo el territorio del Estado y sin límite de duración; por más que las agencias de colocación podrán iniciar su actividad desde el día de la presentación de la declaración responsable, sin perjuicio de las facultades de comprobación, control e inspección que tengan atribuidas las administraciones competentes en los respectivos territorios donde se ejerza dicha actividad (art. 43.2).

En tercer lugar, se incluye igualmente una previsión para regular mediante reglamento un sistema electrónico común que permita integrar el conjunto de la información proporcionada por la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas respecto a las agencias de colocación, de manera que éstos puedan conocer en todo momento las agencias que operan en su territorio; precisando, en todo caso, que, sin perjuicio de las obligaciones previstas y de las específicas

⁴⁰ En relación con las agencias de colocación, ampliamente, *vid.* M. LÓPEZ BALAGUER, *Las agencias de colocación*, en R. ROQUETA BUJ (dir.), *Medidas de protección y políticas de formación y contratación para los desempleados*, Tirant lo Blanch, 2018. También sobre las agencias de colocación, pero en clave retrospectiva, *vid.* F.J. SÁNCHEZ-PEGO FERNÁNDEZ, *Las agencias de colocación en el ámbito de la reforma laboral*, en *Documentación Laboral*, 1994, n. 43.

⁴¹ Significando la funcionalidad de la intermediación laboral como servicio de información, con proyección hacia ambos polos del mercado laboral, esto es, desempleados que buscan empleo, por un lado, y empresas que anhelan la cobertura de una vacante, por otro lado, *vid.* M.A. MALO OCAÑA, *La intermediación laboral como servicio de información*, en [Economistas](#), 2018, n. 156-157 extra, p. 123 ss.

que puedan determinarse reglamentariamente, las agencias de colocación deberán: a) suministrar a los servicios públicos de empleo la información que se determine por vía reglamentaria, con la periodicidad y la forma que allí se establezca sobre las personas trabajadoras atendidas y las actividades que desarrollan, así como sobre las ofertas de empleo y los perfiles profesionales que correspondan con esas ofertas; b) respetar la intimidad y dignidad de las personas trabajadoras y cumplir la normativa aplicable en materia de protección de datos y garantizar a las personas trabajadoras la gratuidad por la prestación de servicios; c) disponer de sistemas electrónicos compatibles y complementarios con los de los servicios públicos de empleo; d) cumplir la normativa vigente en materia laboral y de Seguridad Social; e) cumplir con las normas sobre accesibilidad universal de las personas con discapacidad y, en particular, velar por la correcta relación entre las características de los puestos de trabajo ofertados y el perfil académico y profesional requerido, a fin de no excluir del acceso al empleo a las personas con discapacidad; f) garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna, directa o indirecta, basada en motivos de edad, sexo, discapacidad, salud, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, opinión política, afiliación sindical, así como por razón de lengua, dentro del Estado español, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, siempre que las personas trabajadoras se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate (art. 43.3). Listado abierto y extenso de obligaciones expresivo, en cualquier caso, del afán legislativo por aumentar de forma significativa el control y las obligaciones dispuestas sobre las agencias de colocación.

En cuarto lugar, se refiere el falseamiento de la declaración responsable prevista en el apartado 2 del precepto examinado, junto con el incumplimiento de las obligaciones relacionadas en el apartado 3 del mismo precepto, como causas de baja en la condición de agencia de colocación, sin perjuicio de la aplicación del correspondiente régimen sancionador; sumado a la previsión de que la agencia de colocación que cause baja por dichos motivos, no podrá volver a recuperar dicha condición, aunque se ampare en nombres o razón social distintos, durante los dos años siguientes a la fecha de baja (art. 43.4).

Las alusiones a las agencias de colocación deben buscarse también en el art. 44 de la Ley 3/2023, bajo la rúbrica *La actividad de recolocación de las personas trabajadoras*, facultadas como están para llevar a cabo la actividad de colocación especializada destinada a la reinserción profesional o recolocación de las personas trabajadoras que resultaran afectadas en

procesos de reestructuración empresarial, en los términos examinados del art. 43 del mismo texto legal, como alternativa al desarrollo de semejante actividad directamente por el personal de los servicios públicos de empleo (art. 44.1). Del mismo modo que asumen un protagonismo idéntico también en relación con la actividad de selección de personal, cuando se afirma que el desarrollo de la actividad de colocación especializada consistente en la selección de personal podrá ser desarrollada directamente por el personal de los servicios públicos de empleo o por agencias de colocación (art. 45.1). En este último caso, ausente esa mención al posible desarrollo de dicha actividad a cargo de las mismas «en los términos señalados» del art. 43. Circunstancia ésta que, sin embargo, entendemos que no debe interpretarse como la instauración de un régimen diferenciado entre la actividad de recolocación de las personas trabajadoras (art. 44) y la actividad de selección de personal (art. 45), a los efectos que analizamos. Y sí, únicamente, como una omisión casual o involuntaria de la norma.

Para completar el tratamiento de las agencias de colocación en la Ley 3/2023, deben referirse los indicadores de eficiencia que regula el art. 46 del citado texto legal, en previsión de una futura regulación reglamentaria de los indicadores de proceso, impacto y resultados para medir la eficiencia de la actividad de las agencias de colocación, teniendo en cuenta, entre otros, los relativos al número y perfil de las personas atendidas, las ofertas de empleo captadas, la reducción de las brechas de género, así como el número de inserciones conseguidas en el mercado laboral. Junto con una referencia a la medición de la eficiencia como mecanismo para incentivar el acceso en condiciones de igualdad a los servicios públicos de empleo por parte de cualquier persona, con independencia de su nivel de empleabilidad inicial.

Por su parte, al margen ya de la Ley 3/2023, la normativa sobre las agencias de colocación se contiene asimismo en el RD 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación. La estructura del último texto citado revela los aspectos principales que han influido en la lógica del legislador para su regulación. En este sentido, el Capítulo I se dedica a las *Disposiciones Generales*, donde al margen del objeto del propio Real Decreto (art. 1), se incluye la definición de las agencias de colocación (art. 2) y las cuestiones relativas a la autorización (art. 3). El Capítulo II lleva por rúbrica *Régimen de funcionamiento y desarrollo de la actividad*, compuesto por los arts. 4-8, con inclusión de los aspectos dedicados al régimen jurídico (art. 4); obligaciones de las agencias de colocación (art. 5); espacio telemático común en el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (art. 6); seguimiento y evaluación (art. 7); y derecho de información (art. 8). A continuación, el Capítulo III se titula *Procedimiento para la concesión, ampliación del ámbito de actuación y extinción de la autorización*,

compuesto por los arts. 9-15, señalando los elementos relacionados con la iniciación del procedimiento (art. 9); instrucción del procedimiento (art. 10); terminación del procedimiento (art. 11); vigencia de la autorización (art. 12); ampliación del ámbito de actuación (art. 13); extinción de la autorización (art. 14); e infracciones y sanciones (art. 15). Mientras que el Capítulo IV se refiere a las agencias de colocación como entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo, que integran los arts. 16-20, mencionando las materias respectivas de definición y competencia (art. 16); obligaciones de las agencias de colocación como entidades colaboradoras (art. 17); objeto y contenido de los convenios (art. 18); iniciativa para la suscripción de convenios (art. 19); y seguimiento y evaluación específicos (art. 20).

En relación con su definición, de conformidad con lo previsto en el art. 2 del Real Decreto citado, las agencias de colocación son entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que, en coordinación y/o colaboración con el servicio público de empleo correspondiente, realicen actividades de intermediación laboral para proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades, a cuyos efectos valorarán los perfiles, aptitudes, conocimientos y cualificación profesionales de los mismos que requieran sus servicios para la búsqueda de empleo y los requerimientos y características de los puestos de trabajo ofertados, de igual modo que aparecen facultadas para desarrollar también actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional, y con la selección de personal (art. 2.1).

Por su parte, las empresas de recolocación son agencias de colocación especializadas en la actividad destinada a la recolocación de las personas trabajadoras que resultaran excedentes en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquélla hubiera sido establecida o acordada con los trabajadores o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación, y sometidas al régimen legal y reglamentario establecido con carácter general para las agencias de colocación (art. 2.2). Respecto a su régimen de actuación, las agencias de colocación autorizadas están facultadas para actuar de forma autónoma pero coordinada con los servicios públicos de empleo, y/o como entidades colaboradoras de los mismos, mediante la suscripción de un convenio de colaboración con aquéllos, de acuerdo con el procedimiento y alcance previstos en el Capítulo IV (art. 2.3). De otro lado, en relación con las personas usuarias, las agencias de colocación están obligadas a cumplir las condiciones de actuación previstas en la norma y, en el supuesto de haber suscrito convenio de colaboración con los servicios públicos de empleo, las específicas que

figuren en el convenio correspondiente (art. 2.4). De igual modo que las agencias de colocación que actúen como entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo, habrán de llevar a cabo las actuaciones que se establezcan en el convenio de colaboración previsto en el Capítulo IV con las personas demandantes de empleo inscritas como tales en los servicios públicos de empleo (art. 2.5).

Las agencias de colocación se configuran así como un instrumento tanto del servicio público de empleo estatal como de los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, que éstos pueden utilizar en la medida que consideren necesario para que las personas que buscan empleo lo encuentren en el menor plazo posible. En este sentido, la consideración de la intermediación laboral como servicio de carácter público, de las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación, condiciona el deber de obtener autorización del servicio público de empleo estatal cuando pretendan realizar su actividad desde centros de trabajo establecidos en diferentes Comunidades Autónomas, o del servicio equivalente de la Comunidad Autónoma, en el caso de que pretendan desarrollar su actividad desde centros de trabajo establecidos únicamente en el territorio de esa Comunidad. Si bien la autorización será única y tendrá validez para gestionar ofertas de trabajo y solicitudes de empleo de todo el territorio español. El deber de solicitar autorización se extiende igualmente a las entidades que casen ofertas y demandas de empleo utilizando exclusivamente medios electrónicos, correspondiendo la concesión de dicha autorización al servicio público de empleo estatal (art. 3.1).

En el Capítulo II sobre *Régimen de funcionamiento y desarrollo de la actividad*, destaca el art. 5, con la enumeración de un listado amplio de obligaciones que deben cumplir las agencias de colocación, en alusión a: a) estar previamente autorizadas por el servicio público de empleo correspondiente y mantener las condiciones y requisitos que posibilitaron la concesión de la autorización; b) solicitar autorización para la ampliación de su ámbito de actuación; c) garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios, tanto de intermediación laboral como de otras actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo; d) garantizar, en su ámbito de actuación, los principios de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo; e) garantizar el respeto a la intimidad y dignidad de los trabajadores en el tratamiento de sus datos, sometiendo la actuación en esta materia a la normativa aplicable de protección de datos de carácter personal; f) no subcontratar con terceros la realización de la actividad objeto de la autorización concedida, salvo que se trate de otras agencias de colocación autorizadas; g) elaborar y ejecutar planes específicos para la colocación de personas desempleadas integrantes de los colectivos prioritarios, en

coordinación con los servicios públicos de empleo y en el marco de la planificación general que se establezca en el Sistema Nacional de Empleo; h) cumplir con la normativa vigente en materia laboral y de Seguridad Social; i) cumplir con las normas sobre accesibilidad universal de las personas con discapacidad; j) velar por la correcta relación entre las características de los puestos de trabajo ofertados y el perfil académico y/o profesional requerido; k) estar sujeta a las actuaciones del control e inspección que lleven a cabo los servicios públicos de empleo de acuerdo con la normativa aplicable, así como a la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos de control.

Por su parte, dentro del marco del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE), se ha creado un espacio telemático común con el propósito de integrar el conjunto de la información proporcionada por los diferentes servicios públicos de empleo respecto de las agencias de colocación, así como la información que estas agencias suministran (art. 6). El art. 7 regula las cuestiones relativas al seguimiento y evaluación, con un mandato a los servicios públicos de empleo para que sigan y evalúen las actividades de las agencias autorizadas que operen en su territorio, con previsión también de realizar un seguimiento y evaluación específico respecto de las agencias que hayan suscrito convenio de colaboración, seguimiento y evaluación que corresponde en todos los casos a los órganos e instrumentos del Sistema Nacional de Empleo (art. 7.1); con una obligación de información periódica a los órganos de participación del servicio público de empleo estatal y de los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, en relación con sus respectivos ámbitos de gestión, sobre las agencias de colocación autorizadas y las actividades realizadas (art. 7.2). De otro lado, en relación con un aspecto concreto como la ejecución de los programas y medidas de políticas activas de empleo, la consideración de demandantes de empleo se configura bajo un criterio bastante rígido, limitada exclusivamente a aquellos que figuren inscritos como tales en los servicios públicos de empleo, de donde se deriva el reconocimiento expreso para los mismos a ser informados por los servicios públicos de empleo sobre las agencias de colocación que operan en su territorio (art. 8).

El Capítulo III está referido al procedimiento para la concesión, ampliación del ámbito de actuación y extinción de la autorización, que conforman los arts. 9-15, dando cuenta de una regulación muy exhaustiva en relación con la iniciación del procedimiento (art. 9); instrucción del procedimiento (art. 10); terminación del procedimiento (art. 11); vigencia de la autorización (art. 12); ampliación del ámbito de actuación (art. 13); extinción de la autorización (art. 14); e infracciones y sanciones (art. 15).

Previsiones todas que revelan el rigor y la escrupulosidad que dedica el legislador a regular las cuestiones formales y procedimentales vinculadas con la autorización, como garantía para una adecuada configuración de las agencias de colocación, considerando su importancia en las funciones de intermediación dentro del mercado laboral. Mientras que, para el supuesto de que una entidad quiera desarrollar actividades de agencia de colocación a partir del 5 de julio de 2014, ya no resulta necesaria la previa autorización de ningún servicio público de empleo, en virtud de la modificación operada por el RD-Ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia. Pero con obligación de presentar, antes del inicio de su actividad, una declaración responsable al servicio público de empleo competente, conforme a los siguientes criterios: a) en cualquier Comunidad Autónoma donde tenga algún centro de trabajo; b) agencias de colocación que operen exclusivamente por medios telemáticos, en la Comunidad Autónoma que considere; c) en el SEPE, si exclusivamente tiene centros de trabajo en las Ciudades Autónomas de Ceuta y/o Melilla, o bien, teniendo centro de trabajo en Ceuta y/o Melilla y alguna Comunidad Autónoma, la agencia opte por presentar la declaración responsable en el SEPE.

El Capítulo IV lleva por rúbrica *De las agencias de colocación como entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo*, compuesto por los arts. 16-20. El art. 16 se ocupa de la definición y competencia, de donde se deduce que la actuación de todas las agencias de colocación estará coordinada por los servicios públicos de empleo, pero no todas las agencias de colocación tendrán la condición de colaboradoras de uno o varios servicios públicos de empleo. De este modo, las agencias de colocación colaboran con los servicios públicos de empleo cuando exista un instrumento jurídico (convenio de colaboración) que regule esta relación. La colaboración con los servicios públicos de empleo se puede desarrollar mediante contratación administrativa, concesión de subvenciones públicas, o cualquier otra forma jurídica ajustada a la normativa estatal y autonómica. Las agencias de colocación que colaboren con los servicios públicos de empleo prestarán sus servicios de forma gratuita a los trabajadores y a las empresas, ya que sus servicios se remunerarán por los respectivos servicios públicos de empleo, en los términos establecidos en el convenio de colaboración.

El art. 17 enumera las obligaciones de las agencias de colocación que actúen como entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo, las cuales, además de cumplir con las obligaciones del art. 5, deberán desarrollar igualmente su actividad con observancia de lo establecido en el convenio de colaboración, compelidas de manera específica a: a) suministrar la información contemplada en el convenio de colaboración, en

el formato que se requiera, y específicamente respecto a las personas atendidas y sus perfiles, así como en relación con las ofertas de empleo y los perfiles que correspondan con las mismas; b) comunicar las incidencias que se produzcan sobre las obligaciones de los trabajadores y de las personas solicitantes y beneficiarias de prestaciones por desempleo, comunicación que se realizará a efectos de valoración, por parte de los servicios públicos de empleo, de los posibles incumplimientos que pudieran derivarse de tales incidencias y adoptar las medidas que procedan en su caso; c) realizar las acciones objeto del convenio de colaboración en los términos y condiciones señalados en el mismo; d) sujeción a las acciones que pudieran realizar los servicios públicos de empleo, con el fin de efectuar el seguimiento y evaluación de las actuaciones objeto del convenio de colaboración según lo establecido en el art. 20; e) garantizar a los trabajadores y empleadores la gratuidad por la prestación de servicios; f) en caso de tratarse de entidades con ánimo de lucro, realizar al menos un 40% de su actividad con fondos no provenientes de los servicios públicos de empleo; en caso de tratarse de entidades sin ánimo de lucro, acreditar que realizan al menos un 10% de actividad con fondos no provenientes de los servicios públicos de empleo. En definitiva, un listado amplio de deberes demostrativo del interés del legislador por disciplinar, bajo un criterio pretendidamente estricto y riguroso, la actividad de las agencias de colocación que interactúen en el mercado laboral como entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo.

El rigor aplicado al listado de obligaciones que enumera el precepto examinado tiene su continuación en el art. 18, sobre el objeto y contenido de los convenios, cuando refiere, en primer lugar, que los convenios tendrán por objeto la determinación de las actividades a desarrollar por las agencias de colocación que actúen como entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo (art. 18.1). Para señalar, acto seguido, el contenido mínimo que habrán de tener los convenios, en alusión al ámbito de aplicación; duración, que podrá ser de uno o dos años; descripción de las acciones concretas a desarrollar; forma de financiación de las acciones objeto de convenio, con expresión de su vinculación a los resultados fijados; los medios materiales, humanos y económicos que empleará la agencia para acometer las acciones previstas; colectivos de demandantes destinatarios de los servicios; seguimiento y evaluación; definición de los sistemas de comunicación de la información; mecanismos de comunicación; indicadores de eficacia; y procedimiento y trámite para su modificación, así como la determinación de las causas de su extinción (art. 18.2). De igual modo que se mandata a los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas comunicar al servicio público de empleo estatal

los convenios que hayan suscrito en su ámbito territorial, a efectos de su conocimiento y comunicación a los órganos e instrumentos del Sistema Nacional de Empleo (art. 18.3).

Por su parte, el art. 19 se refiere a la iniciativa de suscripción de convenios, facultando a los servicios públicos de empleo para establecer, en su correspondiente ámbito territorial, el procedimiento de suscripción de los convenios de colaboración con las agencias autorizadas para operar dentro del mismo, procedimiento que podrá consistir en la concesión de subvenciones públicas, contratación administrativa o cualquier otra forma jurídica ajustada a la normativa estatal y autonómica. Por último, el art. 20 regula el seguimiento y evaluación específicos, con obligación de las agencias de colocación de facilitar cuantos datos, documentación e información sean necesarios, en los soportes informáticos o medios que se establezcan, para evaluar el resultado de las acciones convenidas, junto con el mandato a los servicios públicos de empleo para realizar las acciones que sean necesarias de cara al seguimiento y evaluación de las actuaciones objeto del convenio, tanto en su aspecto cualitativo como cuantitativo; además de las actividades de fiscalización y control a cargo de los servicios públicos de empleo respecto de las agencias que actúen como entidades colaboradoras de los mismos, concretamente, la comprobación del cumplimiento de los porcentajes de actividad, una vez transcurridos los primeros seis meses de vigencia del convenio de colaboración y, con posterioridad, anualmente, con advertencia explícita de que el incumplimiento de esta obligación será causa de extinción del convenio.

Para concluir este análisis, debe tenerse en cuenta que la entrada en vigor de la Ley 3/2023 no ha supuesto la derogación del RD 1796/2010 analizado. Circunstancia que pudiera plantear, quizás, eventuales contradicciones en el futuro, con ocasión de la combinación entre esa regulación pretérita, que continúa vigente como se ha señalado, y el tratamiento dispuesto para la intermediación en general – y las agencias de colocación en particular – con motivo de la nueva regulación incorporada por la Ley 3/2023 citada. En este sentido, aunque no se hace una mención específica a las agencias de colocación, debe considerarse lo establecido en la DT 4ª de este texto legal cuando, bajo la rúbrica *Entidades que colaboran en la gestión del empleo*, señala cómo las entidades que, a la entrada en vigor de la Ley 3/2023, colaborasen con los servicios públicos de empleo, mantendrán semejante condición de acuerdo con la normativa en virtud de la cual se estableció la colaboración, mientras no se desarrolle reglamentariamente un nuevo régimen de colaboración con los servicios públicos de empleo. Regulación que establecerá los requisitos mínimos de las entidades para colaborar en la gestión, sin perjuicio del desarrollo que en cada Comunidad

Autónoma pueda hacerse de la misma.

5. El papel destacado de las empresas de trabajo temporal como entidades de intermediación en el modelo español

Las empresas de trabajo temporal asumen un protagonismo evidente dentro del mercado laboral. No en vano, la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas solo puede efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas, en los términos previstos en su normativa específica, como dispone el art. 43.1 ET. La empresa de trabajo temporal es aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados (art. 1.1, Ley 14/1994, de 1º de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (LETT)). Si bien las empresas de trabajo temporal están facultadas asimismo para actuar como agencias de colocación, siempre que cumplan los requisitos exigidos para ello y actúen según su normativa. Al igual que pueden también desarrollar actividades de formación para la cualificación profesional, el asesoramiento y la consultoría en el ámbito de recursos humanos.

Semejante versatilidad justifica el deber de las empresas de trabajo temporal de informar a los trabajadores y a las empresas clientes si su actuación lo es como empresa de trabajo temporal o en el ejercicio de cualquiera de las actividades citadas (art. 1, apartados 2 y 3, LETT). Sea como fuere, corresponde a la jurisdicción social la competencia para solventar los litigios que puedan suscitarse entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de puesta a disposición (art. 2.a, Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS)). Mientras que la jurisdicción civil es la competente para conocer los conflictos que puedan surgir entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria.

Las empresas de trabajo temporal ejercen así un papel destacado como entidades de intermediación dentro del sistema español, configurado al modo que se ha visto en los epígrafes anteriores, desde su contextualización con el resto de entidades que interactúan alrededor de la intermediación, considerando lo dispuesto en el art. 41.1.b de la Ley 3/2023, cuando, dentro de los agentes de la intermediación, señala «a las agencias de colocación, sean agencias de colocación propiamente dichas o agencias especializadas en la recolocación o en la selección de personal». Ausente ahora, por tanto, de la regulación actual contenida en el texto legal citado, una mención explícita a las empresas de trabajo temporal, en contraposición con la

alusión expresa de las mismas que sí contenía el derogado TRLE. Concretamente, el art. 33.2, en relación con el deber de presentar con carácter previo una declaración responsable por parte de las personas físicas o jurídicas, incluidas las empresas de trabajo temporal, que desearan actuar como agencias de colocación. Y el art. 33.6, facultando a las empresas de trabajo temporal para actuar como agencias de colocación, siempre y cuando observaran lo establecido para ellas en el TRLE y sus disposiciones de desarrollo, incluida la obligación de garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios. Referencias específicas a las empresas de trabajo temporal, bajo esa concreta denominación, que no aparecen, por lo demás, en ningún pasaje de la nueva Ley 3/2023 citada.

Sea como fuere, entendemos que semejante circunstancia no desmiente en cualquier caso la idoneidad de incluir un apartado sobre las empresas de trabajo temporal, como aproximación a la configuración básica de las mismas, en orden a los requisitos para actuar como empresa de trabajo temporal; el contrato de puesta a disposición; las relaciones laborales en la empresa de trabajo temporal, con menciones a la forma y duración del contrato, seguidas de los derechos y obligaciones de las partes; la relación del trabajador con la empresa usuaria, con mención separada de las obligaciones de la empresa, junto con los derechos de los trabajadores; el régimen de infracciones y sanciones, con distinción entre la empresa de trabajo temporal y empresas usuarias; la seguridad y salud; y la actividad transnacional.

En relación con los requisitos para actuar como empresa de trabajo temporal, cabe distinguir dos posibilidades. En primer lugar, las empresas de trabajo temporal que ya disponían de autorización provisional o definitiva vigente a 5 de julio de 2014, habilitadas para seguir desarrollando su actividad como empresa de trabajo temporal por tiempo ilimitado y en todo el territorio nacional, con sujeción a lo establecido en la normativa reguladora (LETT), sin necesidad de nueva autorización. En este caso, la autoridad laboral competente es la que haya concedido dicha autorización inicial o, en caso de que esta hubiera sido objeto de ampliación o reducción, la que hubiera concedido la última autorización. En segundo lugar, las personas físicas o jurídicas que, sin estar en el supuesto anterior, pretendan realizar la actividad propia de las empresas de trabajo temporal, pudiendo hacerlo mediante la obtención de una autorización administrativa previa, que es única, con eficacia en todo el territorio nacional y cuya concesión carece de límite temporal.

A partir de esta distinción preliminar, las condiciones que deben observar las empresas de trabajo temporal para su actuación son las siguientes:

- a. disponer de una estructura organizativa que le permita cumplir las obligaciones que asume como empleador en relación con el objeto social; particularmente en lo que se refiere a la selección de los trabajadores, su formación y las restantes obligaciones laborales. A cuyos efectos se establecen distintos criterios de valoración, como la dimensión de la empresa, el equipamiento de los centros, el número, dedicación, cualificación y estabilidad de los trabajadores (art. 2.3 LETT); al tiempo que debe contar asimismo con una plantilla de un mínimo de 12 trabajadores o el número que corresponda proporcionalmente por cada 1.000 trabajadores o fracción contratados en el año inmediatamente anterior, debiendo dividirse el número de días totales de puesta a disposición del conjunto de los trabajadores cedidos por 365, mientras que para el caso de que el número de trabajadores cedidos, computados de dicha forma, sea superior a 5.000, la empresa habrá de tener una plantilla mínima de 60 trabajadores; advertido también que los contratos de este número mínimo de trabajadores deben ser de carácter indefinido, a tiempo completo o parcial, con obligación también de mantener estos contratos durante todo el tiempo que dure la actividad de la empresa de trabajo temporal, adaptándolos anualmente a la evolución del número de contratos gestionados;
- b. dedicarse de manera exclusiva a la actividad constitutiva de la empresa de trabajo temporal, sin perjuicio de las otras actividades que, como se ha señalado, pueden desarrollar de forma no fundamental;
- c. carecer de obligaciones pendientes de carácter fiscal o de Seguridad Social;
- d. garantizar el cumplimiento de las obligaciones salariales, indemnizatorias y para con la Seguridad Social;
- e. no haber sido sancionada con suspensión de actividades en dos o más ocasiones;
- f. incluir en su denominación los términos “empresa de trabajo temporal” o su abreviatura ETT.

Por su parte, vinculado directamente con la autorización, su concesión corresponde al órgano competente de las Comunidades Autónomas donde radique su centro de trabajo, previo informe preceptivo y no vinculante de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Mientras que la solicitud debe resolverse en el plazo de un mes. Y, a falta de resolución expresa en dicho plazo, se entiende estimada por aplicación del silencio administrativo positivo. La autorización expira cuando se deje de realizar la actividad durante un año ininterrumpido, si bien la autoridad laboral está facultada para iniciar procedimiento de oficio para extinguir dicha autorización cuando la empresa de trabajo temporal deje de cumplir alguno de los requisitos enumerados. Advertido que, cuando se carece de autorización

para actuar como empresa de trabajo temporal, resultan de aplicación las reglas de la cesión ilegal.

Abundando en los efectos del incumplimiento de los requisitos, con la referencia de lo dispuesto en el art. 2.7 LETT, corresponde a la empresa de trabajo temporal el mantenimiento de una estructura organizativa que responda a las características que se valoraron para conceder la autorización, junto con la actualización anual de la garantía financiera. Y, para el supuesto de apreciarse por la autoridad laboral el incumplimiento de los requisitos enumerados, como se señalaba anteriormente, puede iniciar de oficio el procedimiento de extinción de la autorización, siguiendo por su orden los trámites correspondientes, en alusión a la notificación a la empresa de trabajo temporal de la apertura del procedimiento para que presente sus alegaciones; solicitud de informe, preceptivo y no vinculante, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; solicitud de informe a los representantes de los trabajadores de la empresa de trabajo temporal. Y, cuando el incumplimiento quede acreditado, la resolución debe declarar la extinción de la autorización, especificando las carencias o deficiencias que la justifican. De modo que la reanudación de la actividad de la empresa de trabajo temporal precisa de una nueva autorización.

Por lo que respecta a la garantía financiera, con la referencia de los arts. 3 LETT y 8.s del RD 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal (RETT), las empresas de trabajo temporal están obligadas a constituir una garantía financiera a disposición de la autoridad laboral que concedió la autorización, la cual puede consistir en: a) depósito en dinero efectivo o en valores públicos en la Caja General de Depósitos o en sus sucursales; b) aval o fianza de carácter solidario prestado por un banco, caja de ahorros, cooperativa de crédito, sociedad de garantía recíproca o mediante póliza de seguros contratada al efecto. Si bien, respecto del montante de dicha garantía, hay que distinguir diferentes periodos, de forma que, para la obtención de la autorización y durante el primer año de ejercicio, la garantía debe alcanzar un importe igual a 25 veces el SMI en cómputo anual vigente en ese momento. Y, para los ejercicios subsiguientes, dicha garantía debe alcanzar un importe igual al 10% de la masa salarial del ejercicio económico inmediato anterior, sin que en ningún caso dicho importe pueda ser inferior al indicado en el párrafo anterior (tomando siempre en consideración la cuantía del SMI vigente en cada momento), con obligación para la empresa de trabajo temporal de actualizar anualmente la garantía financiera según los términos vistos, en tanto desarrolle su actividad. Garantía que responde de las deudas de la empresa de trabajo temporal por indemnizaciones de tipo salarial o las de Seguridad Social, cuya ejecución puede ser solicitada por el trabajador

afectado cuando tales deudas están pendientes de pago, por insolvencia o concurso de acreedores de los empresarios, una vez que las mismas hayan sido reconocidas o fijadas en acto de conciliación, resolución judicial firme o mediante certificación de descubierto expedida por la Dirección Provincial de la TGSS (art. 10.1 RETT), a cuyos efectos deberá presentar la documentación correspondiente. Mientras que corresponderá devolver la garantía cuando la empresa de trabajo temporal cese en su actividad y no tenga obligaciones indemnizatorias, salariales o de Seguridad Social pendientes, circunstancias éstas que han de acreditarse ante la autoridad laboral competente (art. 11 RETT).

Por su parte, en relación con el registro, conforme refieren los arts. 4 LETT y 12-14 RETT, constituye un deber de la autoridad laboral autorizante llevar un Registro de empresas de trabajo temporal, donde se inscriben las empresas autorizadas, haciendo constar los datos relativos a la identificación de la empresa de trabajo temporal, nombre de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, domicilio y número de autorización administrativa, así como si la empresa de trabajo temporal actúa también como agencia de colocación. De igual modo que, en ese mismo Registro, se inscribe asimismo la suspensión de actividades acordada por la autoridad laboral y su cese en la condición de empresa de trabajo temporal. Adicionalmente, los datos de todos los registros deben incorporarse a una base de datos cuya gestión, en soporte electrónico, corresponde a la Dirección General de Trabajo del MTES. En definitiva, la inscripción de la empresa de trabajo temporal resulta relevante, una vez que tanto en la publicidad como en las ofertas de empleo que efectúe, habrá de hacer constar su identificación como empresa de trabajo temporal, así como el número de autorización administrativa y autoridad que la haya concedido.

El listado de cautelas enumeradas en relación con las empresas de trabajo temporal se completa con las obligaciones de información a la autoridad laboral, como señala el art. 5 LETT, con el deber de la empresa de trabajo temporal de remitir a la autoridad laboral que la ha autorizado, al modo que se establezca reglamentariamente, una relación de los contratos de puesta a disposición celebrados, según el modelo oficial establecido (OM ESS/1680/2015 Anexo III); así como los datos relativos a la masa salarial del ejercicio económico inmediato anterior. Además del deber de la empresa de trabajo temporal de informar a la autoridad laboral sobre cualquier cambio de titularidad, apertura y cierre de centros de trabajo y cese de la actividad.

El conjunto de requisitos analizados, con el recorrido que se ha visto,

evidencian la determinación y el rigor del legislador a la hora de regular la actuación de las empresas de trabajo temporal. Un nivel de exigencia adecuado seguramente al papel importante que asumen las empresas de trabajo temporal dentro del ordenamiento jurídico y su proyección en el mercado laboral. Previsiones que se completan, a su vez, con lo dispuesto para el contrato de puesta a disposición, con las referencias de los arts. 6-9 LETT; el art. 2.º del RD 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal; el art. 15 RETT. Junto con la regulación de las relaciones laborales en la empresa de trabajo temporal, por alusión a dos materias básicas objeto de atención expresa, como son, primero, la forma y duración del contrato (art. 10 LETT, en su redacción según el 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; art. 16.1 ET, en su redacción según el RD-Ley 32/2021; art. 16 RETT); y después, los derechos y obligaciones de las partes (art. 1.1 LETT; art. 28 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)). Además de regular asimismo la relación del trabajador con la empresa usuaria, sobre dos aspectos, básicos también, en orden primero a las obligaciones de la empresa usuaria (art. 16 LETT; art. 28.5 LPRL; art. 42.3, Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS); arts. 4 y 5, RD 216/1999); seguido de los derechos de los trabajadores, en segundo lugar (arts. 9 y 17 LETT).

En relación con el régimen de infracciones y sanciones, son sujetos responsables de las acciones u omisiones contrarias a la LISOS las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias respecto de las obligaciones que se establecen para unas y otras en su legislación específica y en la de prevención de riesgos laborales (art. 2.7 LISOS). Advertido que, con carácter general, la reincidencia de la ETT en la comisión de infracciones tipificadas como muy graves puede dar lugar a la suspensión de actividades durante un año. Y, para el supuesto de que la empresa de trabajo temporal estuviera establecida en otro Estado de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, la reincidencia en tales infracciones puede dar lugar a la prohibición de la puesta a disposición de trabajadores a empresas usuarias que estén en España durante un año o de forma indefinida si la sanción se impone en dos ocasiones, siendo en ese caso competente el titular del MTES o autoridad equivalente (art. 41 LISOS, según su redacción por el RD-Ley 7/2021, de 27 de abril, de transposición de directivas de la Unión Europea en las materias de competencia, prevención del blanqueo de capitales, entidades de crédito, telecomunicaciones, medidas tributarias, prevención y reparación de daños medioambientales, desplazamiento de

trabajadores en la prestación de servicios transnacionales y defensa de los consumidores). Cuando el expediente sancionador lleve aparejada la propuesta de suspensión de actividades, es competente para resolver el MTES o la autoridad equivalente de las Comunidades Autónomas con competencia de ejecución en materia laboral. Mientras que, transcurrido el plazo de suspensión, la empresa de trabajo temporal debe solicitar nuevamente autorización administrativa que la habilite para el ejercicio de la actividad. De otro lado, respecto a las infracciones de las empresas usuarias, tienen igualmente tipificado su régimen de infracciones y sanciones en el art. 19 LISOS (redacción según el RD-Ley 32/2021).

Sobre la materia de seguridad y salud, las disposiciones específicas mínimas de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores contratados por las empresas de trabajo temporal para ser puestos a disposición de empresas usuarias persiguen un doble objetivo. En primer lugar, garantizar a estos trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación, el mismo nivel de protección que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios. En segundo lugar, determinar las actividades y trabajos en los que, por razón de su especial peligrosidad, no pueden ser celebrados contratos de puesta a disposición.

En este sentido también, en relación con la organización de las actividades preventivas en la empresa de trabajo temporal y en la empresa usuaria, conforme señala el art. 6.º del RD 216/1999, las empresas deben organizar sus recursos para el desarrollo de las actividades preventivas en relación con sus trabajadores, incluidos los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de empresas usuarias, asumiendo personalmente tal actividad; designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo; constituyendo un servicio de prevención propio; y recurriendo a un servicio de prevención ajeno. Por su parte, las empresas usuarias deben contabilizar el promedio mensual de trabajadores puestos a su disposición por ET'T en los últimos 12 meses, con el fin de determinar los medios, recursos y modalidades de organización de sus actividades de prevención conforme a lo dispuesto en dicha norma. Advertido que, sin perjuicio de las funciones y responsabilidades de la empresa de trabajo temporal en la organización de las actividades preventivas, los trabajadores puestos a disposición pueden dirigirse en todo momento a los trabajadores designados o a los servicios de prevención existentes en la empresa usuaria, en igualdad de condiciones que los restantes trabajadores de la misma. De igual forma que corresponde a los trabajadores designados o, en su caso, a los servicios de prevención de la empresa de trabajo temporal y de la empresa usuaria, coordinar sus actividades, a fin de garantizar una protección adecuada de la salud y seguridad de los trabajadores puestos a disposición.

Finalmente, respecto a la actividad transnacional de las empresas de trabajo temporal, materia que regulan los arts. 22, 23 y 26 LETT – en su redacción según el RD-Ley 7/2021 –, la actividad transnacional de las empresas de trabajo temporal aparece regulada en un doble sentido, primero, para el desplazamiento de trabajadores de la empresa de trabajo temporal de la Unión Europea o el Espacio Económico Europeo hacia España; en segundo lugar, para el desplazamiento de trabajadores de la empresa de trabajo temporal hacia la Unión Europea o el Espacio Económico Europeo. En el primer supuesto, el cuadro de infracciones administrativas en que pueden incurrir estas empresas de trabajo temporal y las sanciones correspondientes se contienen en los arts. 19-*bis* y 40 LISOS (redacción según el RD-Ley 32/2021); la DT 9ª del RD-Ley 32/2021; la DT 2ª de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Advertido también que la reincidencia de las empresas de trabajo temporal establecidas en otros Estados miembros de la Unión Europea o Espacio Económico Europeo en la comisión de infracciones tipificadas como muy graves puede dar lugar a la prohibición, durante un año, de la puesta a disposición de trabajadores a empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España o, si dicha sanción se impone en dos ocasiones, por tiempo indefinido (art. 41.1 LISOS, redacción según el RD-Ley 7/2021). Mientras que, para el caso de que el expediente sancionador lleve aparejada esta propuesta de prohibición, es competente para resolver el MTES o autoridad equivalente en las Comunidades Autónomas con competencia de ejecución de la legislación laboral. Por su parte, el cuadro de infracciones en que pueden incurrir las empresas usuarias establecidas en otros Estados de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo que envían temporalmente a España a trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal para realizar un trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional, y las sanciones correspondientes, aparece regulado en los arts. 19-*ter*, 19-*quater* y 40 LISOS – todos en su redacción según el RD-Ley 32/2021 –, junto con la DT 9ª del RD-Ley 32/2021, y la DT 2ª de la Ley 10/2021.

Por lo que se refiere a la actividad de empresas de trabajo temporal en la Unión Europea o Espacio Económico Europeo, conforme regula en el art. 26 LETT – redacción según el RD-Ley 7/2021 –, las empresas que dispongan de autorización administrativa pueden poner a sus trabajadores a disposición de empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en otros Estados de la Unión Europea o Espacio Económico Europeo, en los términos previstos en la legislación de aquellos y en la LETT. En cualquier caso, las empresas de trabajo temporal españolas deben garantizar a sus trabajadores el estatuto mínimo de condiciones de trabajo previsto en el país de desplazamiento por las normas nacionales de transposición de la

Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. Del mismo modo que, a partir del 30 de julio de 2020, los Estados miembros han de garantizar a los trabajadores desplazados las condiciones de trabajo que se aplican a los trabajadores cedidos internamente (art. 5, Directiva 2008/104/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal).

De otro lado, cuando son las empresas usuarias españolas las que envían temporalmente a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal españolas o de otros Estados de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo para realizar un trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional, conforme señala el art. 23.2 LETT – en su redacción según el RD-Ley 7/2021 –, están obligadas, en primer lugar, a indicar en el contrato de puesta a disposición las fechas estimadas de inicio y finalización del envío de los trabajadores, en el momento de su firma o mediante adenda posterior si el envío es sobrevenido; y, en segundo lugar, a informar a la empresa de trabajo temporal sobre el inicio del envío, con antelación suficiente para que esta pueda comunicar el desplazamiento al Estado al que es enviado el trabajador, dentro del plazo que tal Estado prevé. De forma que constituye una infracción grave de la empresa usuaria no informar a la empresa de trabajo temporal establecida en otro Estado miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo sobre el inicio del envío temporal de una persona trabajadora desplazada a España, con antelación suficiente para que pueda comunicar el desplazamiento a las autoridades españolas (art. 19-*quater* LISOS).

6. Influencia de los instrumentos de la OIT relacionados con las agencias de empleo privadas en el Derecho de la Unión Europea

La tradición que revela la OIT en la apuesta por la intermediación, con esa regulación aquilatada en materia de agencias de empleo privadas, pero no solo, según el recorrido que se ha visto, tiene continuidad en el ámbito de la Unión Europea con un instrumento relativamente reciente en el tiempo, el citado Reglamento (UE) 2016/589, cuyo objetivo declarado consiste en establecer un marco de cooperación para facilitar el ejercicio de la libre circulación de trabajadores dentro de la Unión, de conformidad con el art. 45 TFUE, consciente de la función tradicional de EURES, desde su inicio en 1994, como red de cooperación entre la Comisión y los servicios públicos de empleo, para facilitar información, asesoramiento y

contratación o colocación a los trabajadores y empresarios, así como a cualquier ciudadano de la Unión que desee beneficiarse del principio de la libre circulación de trabajadores, a través de su red humana y de las herramientas disponibles en el portal europeo de la movilidad profesional (portal EURES).

Propósito coherente con la interdependencia creciente que existe entre los mercados de trabajo y las exigencias que ello comporta a efectos de una mayor colaboración entre los servicios de empleo. En línea también con la aparición de toda una serie de servicios de empleo. De manera que cualquier organización, incluidos los servicios de empleo públicos o privados o los del tercer sector, que se comprometa a cumplir todos los criterios y a secundar las funciones que incorpora el Reglamento de referencia debe poder convertirse en miembro de EURES. Del mismo modo que, si bien determinadas organizaciones podrían no estar en condiciones de llevar a cabo la gama completa de funciones del Reglamento, pero que cuentan con potencial importante, deben tener oportunidad de convertirse en socios de EURES. Aunque esa admisión excepcional ha de otorgarse únicamente en casos justificados, por alusión a cuestiones como el pequeño tamaño del solicitante, sus recursos financieros limitados, cuando no lleve a cabo todas las funciones exigidas, o por tratarse de una organización sin ánimo de lucro. En contraste con los servicios públicos de empleo que, por su posición privilegiada, deben ser designados por los Estados miembros como miembros de EURES, sin tener que pasar por el procedimiento de admisión. Además, con independencia de esta excepción, la implementación de criterios mínimos comunes para admitir a las organizaciones a la red EURES deben incluir la exigencia de que dichas organizaciones se comprometan a respetar plenamente las normas laborales y los requisitos legales aplicables, con una mención particular al principio de no discriminación.

De igual forma que corresponde a los Estados miembros la supervisión de las actividades de las organizaciones admitidas en la red EURES, adoptando las medidas adecuadas para garantizar su cumplimiento óptimo, en función de los datos facilitados por dichas organizaciones, junto con otras medidas de control y auditoría, como controles aleatorios. Sumado a la vocación destacada de cooperación de la red EURES con otros organismos, servicios y redes de la Unión, siempre con la temática del empleo, como la red europea de organismos nacionales para la igualdad (Equinet), el portal Tu Europa, el portal Europeo de la Juventud y Solvit, además de la cooperación deseable con los organismos encargados de la coordinación de la Seguridad Social. Y la creación de una plataforma informática común, con todas las ventajas inherentes a semejante iniciativa,

a efectos de la consecución de un equilibrio en los mercados de trabajo de la Unión, y su contribución al aumento del empleo en dicho ámbito. A salvo el derecho de los trabajadores para restringir en cada momento el acceso a sus datos o a determinados atributos.

Advertido no obstante que la obligación legal de garantizar la calidad intrínseca y técnica de la información, específicamente respecto de los datos sobre ofertas de empleo, incumbe a las organizaciones que comunican dichos datos, con arreglo al Derecho y a las normas establecidas por los Estados miembros. Cautelas que deberían ser compatibles en todo caso con la accesibilidad de dichos datos al público, de modo que los mismos puedan ser tratados como parte de los servicios de contratación y colocación que se ofrezcan. A todo ello ayuda también la elaboración por la Comisión de una clasificación europea de capacidades/competencias, cualificaciones y ocupaciones, bajo la denominación de la “clasificación europea”. Presente igualmente el deber de establecer principios y normas respecto a la disponibilidad de los servicios de apoyo en el territorio de cada uno de los Estados miembros. Con evitación de cualquier tipo de discriminación por motivos de nacionalidad, sexo, origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.

La asunción del deber de garantizar el acceso de todos los trabajadores interesados a información general sobre las posibilidades de empleo y las condiciones de vida y de trabajo en otro Estado miembro, junto con la asistencia básica en la redacción de *curriculum vitae*, se completa con la necesidad de acceder a ayudas más individualizadas según los usos nacionales, incluyendo servicios como la selección de ofertas de empleo adecuadas, la ayuda en la redacción de demandas de empleo y de *curriculum vitae*, así como la obtención de aclaraciones sobre ofertas de empleo específicas en otros Estados miembros. Por más que los servicios de ayuda se dirigen también hacia los empresarios, de cara a la búsqueda de un candidato idóneo en otro Estado miembro. Presente siempre la idea de lo beneficioso que resulta un conocimiento profundo de la demanda de mano de obra en relación con las ocupaciones, los sectores y las necesidades de los empresarios. Si bien se valida una diferencia de tratamiento entre los servicios de apoyo a los trabajadores, vinculados al ejercicio de su libertad fundamental de circulación con arreglo al Derecho de la Unión, que deben ser gratuitos, por contraste con los servicios de apoyo a los empleadores, con posibilidad de estar sujetos al pago de una tasa, de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales. Sin perder de vista, también, la especial atención que precisan los trabajadores fronterizos, por tener que hacer frente a prácticas y sistemas jurídicos nacionales diferentes. Y sin obviar la necesidad de preservar la transparencia de los mercados de trabajo y la

adecuada puesta en correspondencia de las capacidades – incluida la de capacidades y cualificaciones con las necesidades del mercado de trabajo –, como condiciones previas para la movilidad laboral dentro de la Unión.

La suma de propósitos enumerados da lugar a un Reglamento (UE) 2016/589 estructurado a partir de un Capítulo I sobre *Disposiciones generales* (arts. 1-4), dedicado por su orden al objeto (art. 1); ámbito de aplicación (art. 2); definiciones (art. 3); y accesibilidad (art. 4). Un Capítulo II sobre restablecimiento de la red EURES (arts. 5-16), en alusión al restablecimiento de la red EURES (art. 5); objetivos de la red EURES (art. 6); composición de la red EURES (art. 7); responsabilidades de la Oficina Europea de Coordinación (art. 8); responsabilidades de las ONC (art. 9); designación de los servicios públicos de empleo como miembros de EURES (art. 10); admisión como miembros de EURES (que no sean servicios públicos de empleo) y como socios de EURES (art. 11); responsabilidades de los miembros y de los socios de EURES (art. 12); responsabilidades conjuntas (art. 13); grupo de Coordinación (art. 14); identidad común y marca registrada (art. 15); y cooperación y otras medidas (art. 16). El Capítulo III regula la Plataforma Informática Común (arts. 17-20), por alusión a cuestiones como la organización de la plataforma informática común (art. 17); acceso a la plataforma informática común a escala nacional (art. 18); puesta en correspondencia automatizada a través de la plataforma informática común (art. 19); y mecanismo para facilitar el acceso a los trabajadores y los empleadores (art. 20). El Capítulo IV se dedica a los Servicios de Apoyo (arts. 21-28), donde tienen cabida cuestiones relacionadas con los principios (art. 21); acceso a información básica (art. 22); servicio de apoyo a los trabajadores (art. 23); servicios de apoyo a los empresarios (art. 24); asistencia posterior a la contratación (art. 25); facilitar el acceso a la información en materia de fiscalidad, aspectos relativos al contrato de trabajo, derechos de pensión, seguro de enfermedad, seguridad social y medidas activas del mercado de trabajo (art. 26); servicios de apoyo en regiones fronterizas (art. 27); acceso a las medidas activas del mercado de trabajo (art. 28). El Capítulo V se refiere al Intercambio de Información y Ciclo de Programación (arts. 29-33), con mención al intercambio de información sobre los flujos y las tendencias (art. 29); intercambio de información entre Estados miembros (art. 30); programación (art. 31); recogida y análisis de datos (art. 32); e informe sobre las actividades de EURES (art. 33). Para concluir, el Capítulo VI sobre *Cuestiones Finales*, se refiere a protección de los datos de carácter personal (art. 34); evaluación a posteriori (art. 35); ejercicio de la delegación (art. 36); procedimiento de comité (art. 37); modificaciones del Reglamento (UE) n. 1296/2013 (art. 38); modificaciones del Reglamento (UE) n. 492/2011 (art.

39); Disposiciones Transitorias (art. 40); entrada en vigor (art. 41).

A partir de aquí, con la mirada puesta en el ordenamiento español, el Reglamento (UE) 2016/589 ha tenido continuidad en el RD 207/2019. Texto que nace con el propósito declarado de ahondar en una mejor colaboración entre agentes públicos y privados, con el consiguiente incremento de la eficacia de la intermediación en el ámbito de la Red EURES, proporcionando a los trabajadores un empleo adecuado a sus características, junto con la facilitación a los empleadores de los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades. Bajo esa premisa, el Capítulo I sobre *Cuestiones Generales* (arts. 1-5), alude al objeto (art. 1); definición de los miembros y los socios de EURES en España (art. 2); autorización de miembros o de socios de EURES en España, que no sean servicios públicos de empleo (art. 3); Oficina Nacional de Coordinación de la Red EURES en España (art. 4); los servicios públicos de empleo como miembros de EURES en España (art. 5). El Capítulo II, con la rúbrica *Régimen de funcionamiento y desarrollo de la actividad* (arts. 6-10), se refiere a régimen jurídico (art. 6); gratuidad de la prestación de servicios EURES (art. 7); obligaciones de los miembros y los socios de EURES en función de las tareas a desarrollar (art. 8); Espacio EURES de los miembros y socios de EURES en España en el Sistema de Información de los servicios públicos de empleo (art. 9); seguimiento y análisis (art. 10). Para concluir, el Capítulo III sobre *Procedimiento para la concesión de autorización, conversión de socio a miembro o viceversa y extinción de la autorización de la condición de miembros y socios de EURES en España* (arts. 11-17), regula la iniciación del procedimiento (art. 11); instrucción del procedimiento (art. 12); requisitos (art. 13); terminación del procedimiento (art. 14); vigencia de la autorización (art. 15); conversión de socio a miembro o viceversa (art. 16); revocación de la autorización (art. 17).

7. Valoración conclusiva

El conjunto de cuestiones analizadas a lo largo de nuestro estudio parte de una premisa inicial en orden a que el déficit de empleo, entendido como mayor número de personas dispuestas a trabajar que volumen de puestos de trabajo disponibles, constituye una variable de presencia recurrente en el tiempo, aunque con diversos grados de intensidad según la coyuntura de cada momento. A partir de esta realidad incuestionable, las funciones de intermediación han tenido una consolidada tradición de utilidad, por su contribución a reducir – nunca eliminar del todo – esa distancia estructural que separa oferta y demanda de trabajo, con extensión de ese mismo

protagonismo hacia los distintos actores encargados de realizarlas. En este contexto, las agencias de empleo suponen una manifestación relevante dentro de esa labor de intermediación, hacia la configuración de un mercado laboral más eficiente, comprometidas con esa aspiración difícil que anhela casar oferta y demanda de trabajo.

La OIT atesora una amplia trayectoria en la toma de conciencia sobre todas esas realidades, como acreditan los distintos instrumentos implementados a lo largo del tiempo hasta la actualidad. En este sentido, los primeros convenios de la OIT (Convenio OIT n. 34 y Convenio OIT n. 96) resultan ilustrativos para comprobar la evolución que ha tenido la propia regulación de la OIT en la materia, hasta llegar a su regulación actual, en alusión al Convenio OIT n. 181 y la Recomendación OIT n. 188. De igual modo que, con el *bagage* que ofrece esa base comparativa, el examen de estos últimos instrumentos de la OIT citados (Convenio n. 181 y Recomendación n. 188) constituyen, a su vez, un referente obligado para valorar la influencia de la legislación de la OIT en los distintos ordenamientos nacionales, incluido el sistema español, razones al margen, sea por convicción sea por elemental pragmatismo. No en vano, el reconocimiento sobre la utilidad de la intermediación en el mercado laboral tiene su expresión natural, en efecto, en los distintos sistemas nacionales, con un protagonismo destacado, por lo que respecta al modelo español, de los servicios públicos de empleo, las agencias de colocación y las empresas de trabajo temporal. Caracterización ésta que, matizaciones al margen, confirma también en sus rasgos básicos la reciente Ley 3/2023, como se ha tenido ocasión de examinar en los epígrafes anteriores.

En el ámbito de la Unión Europea se ha tomado conciencia asimismo acerca de la impotencia estructural del mercado de trabajo para absorber toda la demanda de trabajo existente, poniendo atención en la implementación de mecanismos que contribuyan a homogeneizar el mercado laboral a nivel internacional, como el EURES. De forma que la dimensión ampliada del espacio, hasta ese nivel europeo, actúe como una ventaja y no como un inconveniente para la consecución de un mercado laboral accesible y dinámico, coherente con esa aspiración perenne de acercar las dimensiones respectivas de oferta y demanda de trabajo. Advertido que, cuanto más complicado resulte la equiparación entre esas variables, mayor importancia asumirán implícitamente los distintos mecanismos de intermediación dispuestos para la consecución de semejante propósito. Por más que dicha finalidad, loable, no puede derivar tampoco en una admisión indiscriminada de actores, sin el cumplimiento de determinadas garantías mínimas. El reto está, entonces, en la conjunción adecuada de todas esas sinergias enumeradas que confluyen.

Las distintas cuestiones citadas, en alusión a esa concepción del empleo como un bien escaso, la importancia manifiesta de la intermediación, o la necesidad de preservar un régimen de garantías mínimas de observancia obligatoria por los distintos actores facultados para interactuar en el mercado laboral, junto con otros factores de heterogénea condición que puedan concurrir, comparten la nota común de asumir una proyección a largo plazo para la consecución de sus propósitos. Afirmación que no supone necesariamente un desdoro, más bien al contrario. En este sentido, la contribución de la OIT en materia de las agencias de empleo, con esa relación de instrumentos analizados (Convenio OIT n. 34; Convenio OIT n. 96; Convenio OIT n. 181; Recomendación OIT n. 188) revela una evolución positiva. Advertido no obstante que, en materia de empleo, no existen soluciones mágicas, tampoco por tanto respecto de las que puedan implementarse alrededor de las agencias de empleo. Máxime, cuando se trata de la OIT, con su caracterización particular, afanada en componer, en este caso con la referencia de las agencias de empleo, un régimen imperativo de garantía de mínimos, sumado después a su función impulsora o promocional con proyección hacia los distintos sistemas nacionales.

Presente siempre la idea de que la necesidad de incorporar actores para la intermediación en el mercado laboral no puede hacerse a costa de obviar un nivel básico de exigencias, tratando de que su actuación en el mercado laboral contribuya a preservar, como no podía ser de otra manera, el estatus del trabajador. Una situación más devaluada todavía cuando la persona se enfrenta al reto que supone buscar empleo, a modo de “trabajador potencial”, que todavía no lo es pero que aspira a serlo. De forma que la actuación de las agencias de empleo, bajo cualquiera de sus manifestaciones posibles, precisa de una combinación equilibrada entre todas esas variables analizadas, a medio camino entre necesidad y garantías, con reflejo en su caracterización respectiva, tanto a nivel de ordenamientos nacionales – incluido el español – como en el ámbito de la Unión Europea. Por mucho que la realidad inherente al mercado laboral, con esa carencia perenne de empleo, condiciona como no podía ser de otra manera, la dinámica y la regulación de la práctica totalidad de instituciones que componen el Derecho del Trabajo, obligado continuamente a reequilibrar la posición natural de debilidad del trabajador frente al empresario, tanto más en un escenario de sempiterna precariedad, cuyo primer avance consiste, precisamente, en contribuir a la propia existencia del empleo.

8. Bibliografía

ALEJANDRO S.J. (2003), *Agencias retribuidas de colocación: reglamentación de un Convenio de la OIT de 1949*, en *Derecho del Trabajo*, n. 1, pp. 19-36

ALUJAS RUIZ J.A. (2022), [*Efectos de la pandemia sobre la intermediación laboral en España: análisis de las diferencias respecto al inicio de la crisis de 2008*](#), en *Temas Laborales*, n. 164, pp. 161-184

ALUJAS RUIZ J.A. (2018), *El alcance de la política de colocación en España*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 422, pp. 117-142

ARCIDIACONO D. (2018), *@@@Laboratori Cercasi: un'analisi della domanda di lavoro on line ai tempi dell'e-recruitment*, en *Sociologia del Lavoro*, n. 149, pp. 134-155

AUVERGNON P. (2011), *On Labour Market Intermediation in France*, en *European Labour Law Journal*, vol. 2, n. 4, pp. 323-355

BALLESTER PASTOR I. (2015), *Asunción por España de los Convenios de la OIT en materia de empleo y colocación: ¿una meta realizable?*, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n. 117, pp. 155-183

BALLESTER PASTOR I. (2014), *Ajustes estructurales y asunción de compromisos internacionales en la reforma de la reglamentación de las agencias de colocación: desafíos pendientes para España*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n. 3, pp. 15-42

BARBIER J.-C. (2018), *Marché du travail: organiser les intermédiaires?*, en *Droit Social*, n. 3, pp. 290-292

BASCÓN MARÍN J. (2019), [*Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación \(revisado\). 1949 \(núm. 96\)*](#), en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. especial de conmemoración del Centenario de la OIT, pp. 841-862

BENAVENTE TORRES M.I. (2021), *La intermediación laboral en España*, en F. NAVARRO NIETO, A. COSTA REYES (coords.), *Presente y futuro de las políticas de empleo en España*, Bomarzo

BIASI M. (2021), *L'arrêt KG e la temporaneità del lavoro somministrato: essere o dover essere?*, en *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n. 170, pp. 301-324

CABEZA PEREIRO J. (2019), *La normativa y la política de la OIT sobre el empleo*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 434, pp. 97-121

CALVO GALLEGOS F.J. (2021), [*Las competencias autonómicas en materia de empleo, agencias de colocación y empresas de trabajo temporal: en especial, la experiencia andaluza*](#), en *Temas Laborales*, n. 160, pp. 43-90

CAVAS MARTÍNEZ F. (2000), *El convenio núm. 181 de la OIT sobre agencias de empleo privadas (1997) y su incidencia en el sistema español de colocación*, en *Aranzadi Social*, n. 5, pp. 105-122

- DE VAL TENA Á.L. (1994), *La intermediación en el mercado de trabajo comunitario: el S.E.D.O.C.*, en *Revista de Estudios Europeos*, n. 7, pp. 75-94
- DE VICENTE PACHÉS F. (2013), [*Las agencias de colocación mediante la forma jurídica de empresa de economía social*](#), en *Revista de Treball, Economia i Societat*, n. 68, pp. 1-32
- DEL REY GUANTER S., LÁZARO SÁNCHEZ J.L. (2000), *La transformación de la intermediación en el mercado de trabajo a la luz del Convenio 181 OIT: iniciativa privada y nuevas tecnologías*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n. 1, pp. 695-726
- DEL REY GUANTER S., LÁZARO SÁNCHEZ J.L. (1999), *Nuevas tendencias de la intermediación en el mercado de trabajo*, en A. GALÁN GARCÍA, M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO (eds.), *Inserción Laboral*, Universidad de Huelva
- FERNÁNDEZ GARCÍA A. (2021), *Intermediación laboral digital y discriminación*, en A.M. ROMERO BURILLO (dir.), *Mujer, trabajo y nuevas tecnologías. Un estudio del impacto de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral desde una perspectiva de género*, Aranzadi
- FERNÁNDEZ GARCÍA A. (2021), *La intermediación laboral digital: estado de la cuestión*, en J. MORENO I GENÉ, A.M. ROMERO BURILLO (coords.), *Nuevas tecnologías, cambios organizativos y trabajo*, Tirant lo Blanch
- FERNÁNDEZ GARCÍA A. (2020), [*La red LinkedIn a la luz del Convenio 181 OIT sobre agencias de empleo privadas*](#), en *Documentación Laboral*, n. 119, pp. 125-138
- FERNÁNDEZ GARCÍA A., GUERRERO VIZUETE E. (2020), [*¿Pagar por buscar empleo? La gratuidad en la intermediación laboral digital*](#), en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 1, pp. 72-95
- FERNÁNDEZ PROL F. (2023), [*La intermediación laboral en la nueva Ley de Empleo*](#), en www.aedtss.com, 8 marzo pp. 1-2
- GARCÍA COCA O. (2022), *La intermediación laboral digital como causa emergente de discriminación*, en J.M. MORALES ORTEGA (dir.), [*Realidad social y discriminación. Estudios sobre diversidad e inclusión laboral*](#), Laborum
- GARCÍA RUBIO M.A. (2019), *Portales digitales de empleo y Agencias de colocación: puntos de intersección y de indefinición normativa*, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, n. 7, pp. 668-681
- GARCÍA SOLANA M.J. (2018), *La colaboración público-privada en la gestión de los servicios de intermediación laboral. Análisis del modelo del servicio público de empleo estatal y las agencias privadas de colocación (2010-2016)*, Tirant lo Blanch
- GIL Y GIL J.L. (2000), *El Convenio número 181 de la OIT sobre agencias de empleo privadas*, en *Documentación Laboral*, n. 61, pp. 93-103
- GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ E. (2021), [*Servicios públicos e iniciativa privada en el empleo y en la colocación*](#), en *Documentación Laboral*, n. 124, pp. 11-26

- LÁZARO SÁNCHEZ J.L. (1999), *El Convenio 181 OIT: un cambio en la regulación de la intervención de la iniciativa privada en materia de empleo*, en *Temas Laborales*, n. 52, pp. 69-98
- LOPERA CASTILLEJO M.J. (2021), *Intermediación laboral y potenciación de las empresas de trabajo temporal en su papel de agencias de empleo*, en J. GARCÍA BLASCO, Á.L. DE VAL TENA (dirs.), *Crisis económica y empleo: La experiencia judicial aplicativa de las últimas reformas laborales*, Aranzadi
- LÓPEZ AHUMADA J.E. (2014), *Las reformas del sistema de intermediación y contratación laboral desde la perspectiva de su adecuación a los estándares mínimos de la OIT*, en J.L. GIL Y GIL (dir.), *Reformas laborales frente a la crisis a la luz de los estándares de la OIT. Un análisis crítico desde las perspectivas internacional, nacional y comparada*, Juruá
- LÓPEZ BALAGUER M. (2018), *Las agencias de colocación*, en R. ROQUETA BUJ (dir.), *Medidas de protección y políticas de formación y contratación para los desempleados*, Tirant lo Blanch
- MALO OCAÑA M.A. (2018), *La intermediación laboral como servicio de información*, en *Economistas*, n. 156-157 extra, pp. 123-132
- MONSALVE CUÉLLAR M.E. (2019), *Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933 (núm. 34)*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. especial de conmemoración del Centenario de la OIT, pp. 631-638
- PAZOS PÉREZ A. (2018), *La colaboración del servicio público de empleo estatal con las agencias de colocación privadas y las empresas de trabajo temporal*, en *Temas Laborales*, n. 143, pp. 187-224
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO S. (2019), *Los riesgos del denominado “data outsourcing” en el proceso de colocación: límites a la cesión de información entre los posibles sujetos intervinientes*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 2, pp. 121-163
- RUBIO SÁNCHEZ F. (2019), *Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933 (núm. 34)*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. especial de conmemoración del Centenario de la OIT, pp. 639-650
- SALSI E. (1998), *Pubblico e privato nella gestione del collocamento: la Convenzione O.I.L. n. 181/1997*, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 2, pp. 161-167
- SÁNCHEZ-PEGO FERNÁNDEZ F.J. (1994), *Las agencias de colocación en el ámbito de la reforma laboral*, en *Documentación Laboral*, n. 43, pp. 93-128
- SARTORI A. (2018), *Pubblico e privato nei servizi per il lavoro: la «Dote unica lavoro» nel panorama internazionale*, en *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, n. 4, pp. 757-804
- VAN GESTEL N., OOMENS S., BUWALDA E. (2019), *From quasi-markets to public-private networks: Employers’ engagement in public employment services*, en *Social Policy & Administration*, vol. 53, n. 3, pp. 434-448

Impacto del régimen de pactos de no competencia en el proceso de formación de los trabajadores*

Duarte ABRUNHOSA E SOUSA**

RESUMEN: Los pactos de no competencia de carácter laboral son un contrato firmado por las partes donde el trabajador limita su libertad de trabajo. En los últimos años ha habido un movimiento legislativo hacia la abolición de pactos de esta naturaleza, particularmente en Estados Unidos y Reino Unido. La retención de trabajadores en organizaciones empresariales, principalmente en el contexto de los “*white collars*”, puede asegurarse mediante la celebración de este tipo de cláusulas limitativas de la libertad de trabajo y otras como los pactos de permanencia. Con esta seguridad adicional respecto de la estabilidad de la movilidad del capital humano, los empleadores potencialmente pueden invertir más en capacitar a sus trabajadores para obtener el retorno respectivo. Este trabajo tiene como objetivo evaluar la posible reducción de la inversión en formación profesional por parte de los empresarios ante la reducción de las garantías contractuales para el mantenimiento de la relación laboral.

Palabras clave: Pactos de no competencia, derecho a la formación, formación profesional, aprendizaje permanente.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Derecho a la formación profesional: el caso portugués. 3. Concepto global de pactos de no competencia y otras cláusulas restrictivas de la libertad de trabajo. 4. Nuevas tendencias en materia de acuerdos de no competencia. 5. Impacto de los cambios en el proceso de los trabajadores. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

* Este trabajo se enmarca en el Proyecto de Investigación AEI *Aprendizaje a lo largo de la vida en una sociedad digital: formación y recualificación para las nuevas profesiones del mercado de trabajo global* (PID2020-113151RB-100), dirigido por las Profesoras Lourdes Mella Méndez (IP1) y Consuelo Ferreiro Regueiro (IP2). El autor agradece a la profesora Lourdes Mella Méndez la invitación a participar en esta publicación.

** Abogado; Doctor en Derecho, Universidad de Santiago de Compostela (España); Investigador del Centro de Investigación Jurídica, Universidad de Oporto (Portugal); Miembro del Comité Ejecutivo de la red CIELO Laboral; Presidente de la Sección de Young Scholars de la Associação Portuguesa de Direito do Trabalho (APODIT); Profesor invitado.

Impact of the Non-Competes on the Employees Training Process

ABSTRACT: Employment non-competes are agreements concluded by the parties in which the employee limits his or her freedom to work. In recent years there has been a legislative movement to abolish pacts of this nature, particularly in the United States and the United Kingdom. The retention of workers in business organisations, especially in the context of “white collars”, is ensured through the conclusion of this type of clause limiting freedom of work and others such as permanence pacts. With this additional security regarding the stability of human capital mobility, employers can potentially invest more in training their workers to obtain the appropriate return. The aim of this paper is to assess the possible reduction in employers’ investment in vocational training because of the reduction in contractual guarantees to maintain the employment relationship.

Key Words: Non-competes, right to training, vocational training, lifelong learning.

1. Introducción

La integración de los acuerdos de no competencia en un determinado ordenamiento jurídico favorece la restricción de la libertad laboral de los trabajadores. Aunque su legalidad está comúnmente aceptada en la mayoría de los países, existe una gran variedad de normas y limitaciones. De hecho, los acuerdos de no competencia garantizan a los empresarios la capacidad de protegerse del ejercicio de actos lícitos de competencia llevados a cabo por los trabajadores en el periodo posterior a la extinción del contrato de trabajo. De este modo, si son proporcionados y están debidamente regulados, no perjudican la libertad laboral de los trabajadores.

En estos momentos¹, el órgano regulador de la competencia en Estados Unidos – la Federal Trade Commission (FTC) – tiene pendiente una iniciativa legislativa con vistas a abolir el régimen de acuerdos de no competencia a escala nacional². Esta iniciativa nos lleva a reflexionar sobre el impacto que una abolición de esta envergadura podría tener en el mercado laboral. Creemos que esta iniciativa legislativa podría reducir la capacidad de las empresas para promover la retención de sus trabajadores al limitar la libertad laboral “post contractual”. Por lo tanto, nos proponemos analizar si la existencia de disposiciones legales sobre pactos de no competencia u otras cláusulas que limiten la libertad laboral podría tener un impacto en el proceso de formación en el lugar de trabajo. Por otra parte, también será importante comprobar, en particular, su impacto en la iniciativa de recualificación y/o mejora de las cualificaciones de los trabajadores y sus efectos en el mercado laboral.

2. Derecho a la formación profesional: el caso portugués

En Portugal, el sistema de formación profesional evolucionó desde un verdadero deber general por parte del empresario hasta un nivel que ahora incluye un valor objetivo mínimo obligatorio que se mide cada año. Este marco se concibió para garantizar que los empresarios asegurasen la adquisición de competencias para el desarrollo de su actividad profesional. En este sentido, como hemos argumentado anteriormente, el desempeño de una actividad profesional necesita conciliar las competencias sociales y

¹ Este artículo se redactó en octubre de 2023.

² Véase FEDERAL TRADE COMMISSION, *Non-Compete Clause Rulemaking*, en www.ftc.gov, 5 enero 2023.

técnicas³. Las competencias sociales dependen de las funciones desempeñadas, así como de las características individuales de cada trabajador⁴. Por otra parte, las competencias técnicas dependen de dos factores diferentes que ya hemos identificado: 1) las competencias previas a la contratación del empleado; 2) las competencias posteriores a la contratación del empleado⁵. Estas últimas competencias son elementos fundamentales para determinar la responsabilidad del empresario en el proceso de formación del trabajador, ya que nos parece que solo este segundo tipo de habilidades debe achacarse a la dinámica empresarial. Las competencias previas a la contratación incluyen la formación que el trabajador ha buscado por iniciativa propia o como resultado de la iniciativa de un empleador anterior, pero que se adquirieron antes de la firma del contrato de trabajo⁶. Como ya hemos dicho, este tipo de competencias pueden tener una de las siguientes características: a) ser un elemento diferenciador a la hora de contratar y/o b) ser una cualificación real para un puesto de trabajo⁷. Aunque se trate de la iniciativa de un empleador anterior, la formación impartida puede ser diferenciadora o capacitadora. En los procesos de contratación se analizan las características del trabajador, siendo el empleador un mero beneficiario del proceso formativo previo del trabajador. En cuanto a las competencias posteriores a la contratación, son responsabilidad exclusiva del empresario durante el contrato de trabajo y se dividen en a) formación impartida o promovida por el empresario y b) formación promovida por el trabajador.

En cuanto al contenido, la formación que debe impartir el empresario puede ser obligatoria u optativa. Sin embargo, esto no significa que en ninguna de estas modalidades exista la obligación de conducir al trabajador únicamente a contenidos dirigidos a un desempeño profesional específico. La formación pretende alcanzar objetivos indirectos relacionados con otros ámbitos, ya que parte de la finalidad de la obligación es mejorar la cualificación en el mercado laboral. Solo así se garantiza la existencia de una oferta cualificada en el mercado laboral. En el caso portugués, incluso las actividades de formación a las que el trabajador asiste por iniciativa propia están incluidas en el régimen de formación profesional, que está vinculado

³ D. ABRUNHOSA E SOUSA, *Impacto da formação no contrato individual de trabalho em Portugal*, en L. MELLA MÉNDEZ (dir.), *La formación profesional para la empresa y la sociedad del siglo XXI: puntos críticos*, Aranzadi, 2023, p. 538.

⁴ *Ibidem*, pp. 538-539.

⁵ *Idem*.

⁶ Como ya hemos argumentado (*idem*), pero con el añadido de la formación adquirida previamente en otras relaciones profesionales.

⁷ *Idem*.

a la condición de estudiante/trabajador.

Así, en términos legislativos, fue fundamental la transición promovida por el legislador portugués en el sentido de transformar una obligación general de formación por parte del empresario hacia sus trabajadores en una obligación cuantificable en número de horas. En otras palabras, ahora existe un “esfuerzo permanente” para dotar a los trabajadores en general de “empleabilidad”⁸. El Código Laboral no solo identifica los criterios objetivos del derecho a la formación profesional, sino que también se ha alejado del uso autolimitado de normas programáticas para salvaguardar la efectividad de este derecho⁹. El legislador portugués ha consagrado el derecho a la igualdad, incluido el acceso a todo tipo de orientación, formación y reciclaje profesionales a cualquier nivel, comprendiendo, también, la adquisición de experiencia práctica¹⁰.

Por lo que respecta a la prohibición de discriminación, el legislador admite diferencias de trato siempre que se basen en la edad y sean necesarias y adecuadas para la consecución de un objetivo legítimo, a saber, la política de empleo, el mercado de trabajo o la formación profesional¹¹. No obstante, si el trabajador desea alegar que ha sido discriminado en el acceso al trabajo o a la formación profesional, deberá indicar el otro u otros trabajadores en relación con los cuales se considera discriminado. En este caso, el empresario tendrá que demostrar que la diferencia de trato no se basa en ningún factor discriminatorio. Por lo tanto, no tener acceso a la formación profesional podría ser una forma de acoso y ha alcanzado una nueva dimensión en cuanto a su protección, al incluirse en el régimen de acoso moral.

La formación profesional dirigida a ocupaciones predominantemente desempeñadas por trabajadores de un sexo deberá, siempre que esté justificado, dar preferencia a los trabajadores del sexo menos representado, así como, en su caso, a los trabajadores con escolaridad reducida, sin cualificación o responsables de una familia monoparental o en caso de permiso parental o adopción¹². Además, esta medida se extiende al regreso del trabajador tras su ausencia, con el fin de garantizar que pueda adaptarse de nuevo al puesto de trabajo.

En definitiva, el legislador portugués se ha preocupado de crear un

⁸ J. VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho. Volume I. Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra, 2007, pp. 561-562, y L. ALMEIDA CARNEIRO, *Dever de formação e pacto de permanência*, Almedina, 2015, p. 57.

⁹ D. ABRUNHOSA E SOUSA, *op. cit.*, p. 547.

¹⁰ *Idem*.

¹¹ *Ibidem*, p. 548.

¹² Art. 30.3, *Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, Código do Trabalho*.

régimen suficientemente adecuado para garantizar la formación de los trabajadores, no solo con el objetivo de garantizar la adquisición de competencias, sino también para dotar al mercado laboral de personas más cualificadas. La determinación de una cuantía anual crea una presión constante sobre los empresarios para que faciliten el acceso a la formación profesional. En este sentido, los empresarios deben proporcionar formación profesional anual al menos al 10% de sus empleados¹³. El empresario puede anticipar la formación anual hasta dos años o, siempre que el plan de formación lo prevea, aplazarla por un periodo igual, computándose la formación realizada para el cumplimiento de la obligación anterior¹⁴. El periodo de anticipación es de cinco años en el caso de asistir a un proceso de reconocimiento, validación y certificación de competencias, o a una formación que confiera una doble certificación por suponer un proceso de actualización de las competencias de los trabajadores.

3. Concepto global de pactos de no competencia y otras cláusulas restrictivas de la libertad de trabajo

Los acuerdos de no competencia de naturaleza laboral son acuerdos entre el empresario y el trabajador en los que el primero pretende restringir la libertad de trabajo del segundo durante un periodo “post contractual”. En este sentido, el trabajador se compromete a no realizar actos en competencia con su empleador tras la extinción del contrato de trabajo, aunque la práctica sea lícita. Este es precisamente el objetivo del empresario al firmar un pacto de no competencia.

En el caso concreto del ordenamiento jurídico portugués, cualquier cláusula incluida en un contrato individual de trabajo o en un instrumento de regulación colectiva del trabajo que menoscabe el pleno ejercicio de la libertad de trabajo tras la extinción del contrato de trabajo es nula de pleno derecho¹⁵. De hecho, el legislador portugués ha establecido un régimen jurídico excepcional para los pactos de no competencia celebrados por escrito, pero solo cuando la actividad laboral desarrollada por el trabajador pueda causar un perjuicio al empresario¹⁶. Aun así, esta limitación está condicionada, por regla general, a un plazo de dos años¹⁷ y, como máximo, de tres, en el caso de que el empleado ejerza una actividad cuya naturaleza

¹³ Art. 131.5, *Código do Trabalho*.

¹⁴ Art. 131.6, *Código do Trabalho*.

¹⁵ Art. 136.1, *Código do Trabalho*.

¹⁶ Art. 136.2, letras *a* e *b*, *Código do Trabalho*.

¹⁷ Art. 136.2, *Código do Trabalho*.

implique una relación de confianza o tenga acceso a información especialmente sensible en términos de competencia¹⁸. Además, el trabajador debe percibir una indemnización por esta limitación de su libertad de trabajo, cantidad que puede reducirse cuando el empresario haya gastado una gran cantidad en su formación profesional¹⁹.

Por lo general, los ordenamientos jurídicos aceptan estos acuerdos siempre que sean onerosos, como ocurre en Portugal. De este modo, limitar la libertad de trabajo del trabajador solo se permite si se determina una contraprestación, de lo contrario es ilegal. Esto no solo ocurre en Portugal, sino también en la mayoría de los países europeos. Sin embargo, no siempre se determina la cuantía y el momento del pago de la indemnización al empresario.

En los países anglosajones, la realidad es sustancialmente diferente. De hecho, los acuerdos de no competencia en estos ordenamientos jurídicos no siempre son onerosos. Quizá, por ello, la cuestión ha sido objeto de intensos debates y se ha hecho particularmente célebre en Estados Unidos. En cuanto el trabajador limita su capacidad de encontrar trabajo sin recibir ninguna compensación, el empresario se encuentra en una situación de riesgo cero con la inclusión de la cláusula. Por esta razón, existe una influencia perversa de estos acuerdos en el momento de su celebración, ya que el trabajador tiene ahora un elevado coste de oportunidad de abandonar la empresa.

4. Nuevas tendencias en materia de acuerdos de no competencia

Aquí vemos que, actualmente, existe una tendencia a replantearse el papel de los pactos de no competencia en algunos ordenamientos jurídicos. De hecho, los países anglosajones están a la vanguardia de este movimiento.

El 5 de enero de 2023, la FTC anunció una propuesta para prohibir los acuerdos de no competencia en Estados Unidos²⁰. Las restricciones derivadas de este tipo de acuerdos también empiezan a ser objeto de escrutinio en Europa porque pueden suponer una carga para los trabajadores y porque ahogan la competencia. Sin embargo, esta iniciativa

¹⁸ Art. 136.5, *Código do Trabalho*.

¹⁹ Art. 136.2.c, *Código do Trabalho*.

²⁰ Ya habíamos anticipado esta medida en la introducción a la colección de artículos sobre acuerdos de no competencia. Véase D. ABRUNHOSA E SOUSA, L. MELLA MÉNDEZ, *Employment Non-Competes in a Portuguese and Spanish Context: Contribution from the Iberian Model*, en *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2022, vol. 42, n. 3.

se ha centrado más en las autoridades nacionales de competencia²¹ y ha sido seguida posteriormente por la dinámica de un análisis de la legislación laboral. Así, mientras que Estados Unidos ha abordado esta cuestión principalmente a través del prisma del fomento de la competencia y del liberalismo del libre mercado, la perspectiva europea al respecto tiende a estar más fuertemente influida por los objetivos políticos de protección de los trabajadores.

Según la propuesta de reglamento de la FTC, la abolición de los pactos de no competencia se beneficiaría de una excepción limitada para quienes adquieran un 25% de la propiedad de la empresa. La FTC propone abordar estas cuestiones mediante una prueba funcional que evalúe si una cláusula contractual «tiene el efecto de prohibir a un empleado buscar o aceptar un empleo con una persona o gestionar una empresa una vez finalizado su empleo con el empleador».

Como ya se ha mencionado, la mayoría de las jurisdicciones europeas aplican desde hace tiempo restricciones a la no competencia y, en general, no han registrado los supuestos excesos más flagrantes que parecen haber influido en las propuestas de la FTC²². Al contrario, ninguna de las principales jurisdicciones europeas prohíbe expresamente los acuerdos de no competencia, ni proponen hacerlo en este momento. El requisito común de que se pague una compensación parece descartar esta necesidad²³.

En Europa, la excepción es el Reino Unido, donde existe una jurisprudencia clara en el sentido de que no hay obligación de pagar una indemnización. Quizá por este motivo, se está elaborando una propuesta para modificar la norma con vistas a limitar la no competencia a un periodo de tres meses tras el cese de la actividad²⁴. Así pues, el Reino Unido no

²¹ En Portugal, *vid.* AUTORIDADE DA CONCORRÊNCIA, [Acordos no mercado de trabalho e política de concorrência. Issues Paper – Versão Final](#), 2021.

²² Destacamos aquí el Caso Jimmy John's, ampliamente analizado en D. ABRUNHOSA E SOUSA, *Impacts of social networks in the employment environment – from the traditional subjects to the particular case of employment non-compete clauses*, en J. CARBY-HALL, L. MELLA MÉNDEZ (eds.), *Labour Law and the Gig Economy. Challenges Posed by the Digitalisation of Labour Processes*, Routledge, 2020. Igualmente, E.P. STARR, J.J. PRESCOTT, N.D. BISHARA, *Noncompete Agreements in the US Labor Force*, en *The Journal of Law & Economics*, 2021, vol. 64, n. 1.

²³ La excepción se encuentra probablemente solo en los Países Bajos, donde se ha detectado un alto índice de recurso a los acuerdos de no competencia, lo que ha dado lugar al anuncio de cambios legislativos (véase E. VAN DAM, [Will the Dutch Government Ban Non-compete Clauses?](#), en [www.littler.com](#), 21 junio 2023). En Lituania, en cambio, el movimiento en 2016 fue precisamente en la dirección opuesta (véase D. PETRYLAITĖ, V. PETRYLAITĖ, *Non-Compete Agreements in Lithuanian Labour Law*, en *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2022, vol. 42, n. 3).

²⁴ *Vid.* K. BADENOCH, [Smarter regulation unveiled to cut red tape and grow the economy](#), en [www.gov.uk](#), 10 mayo 2023.

seguirá la propuesta de la FTC de prohibir totalmente la no competencia, ni tampoco el modelo adoptado por muchos Estados de la Unión Europea, que prevé la no competencia remunerada²⁵. En su lugar, limitará la no competencia a tres meses tras la rescisión del contrato, sin obligación de pagar indemnización. El límite de tres meses no se aplica a las restricciones destinadas a impedir la captación de clientes ni a las disposiciones atípicas que no siempre están reguladas en otros ordenamientos jurídicos europeos. Este límite de tres meses solo se aplicará a los contratos laborales y a algunos trabajadores atípicos, pero no se extenderá a las sociedades personales, las sociedades de responsabilidad limitada o los asesores independientes.

Por tanto, aunque no se trata de un movimiento consensuado en la mayoría de los ordenamientos jurídicos, es cierto que se ha iniciado un proceso de reforma del régimen allí donde no tenía carácter oneroso – como en Estados Unidos y el Reino Unido – y en otros donde su uso excesivo puede estar desarrollando distorsiones en el mercado de trabajo (Países Bajos).

5. Impacto de los cambios en el proceso de los trabajadores

En este contexto de cambio continuo, somos conscientes de que parte de su finalidad es garantizar medidas competitivas adecuadas en el ámbito de la movilidad del capital humano. Así, en este aspecto, se entiende que el mercado se beneficia de esta movilidad laboral, por lo que cualquier restricción podría promover distorsiones. Por otro lado, existe otra parte del planteamiento que se dedica exclusivamente a respetar los principios del derecho laboral, es decir, la libertad de trabajo del trabajador que debe tener libertad para decidir sobre su crecimiento profesional. En este sentido, la prohibición de los acuerdos de no competencia podría promover un aumento de los salarios de los trabajadores²⁶.

A pesar de los análisis ya realizados sobre estas futuras medidas, observamos que aún no se ha abordado el impacto que pueden tener en la inversión en formación de los empresarios en sus trabajadores. En efecto, la estabilidad del capital humano aumenta la confianza del empresario en el rendimiento de toda formación profesional. Este papel de la estabilidad

²⁵ *Vid.* DEPARTMENT FOR BUSINESS & TRADE, *Smarter Regulation to Grow the Economy*, 2023.

²⁶ Por ejemplo, la FTC señaló un impacto global de 300.000 millones de dólares en salarios con la prohibición de los acuerdos de no competencia. Véase FEDERAL TRADE COMMISSION, *FTC Proposes Rule to Ban Noncompete Clauses, Which Hurt Workers and Harm Competition*, en www.ftc.gov, 5 enero 2023.

puede verse parcialmente socavado por la prohibición de los acuerdos de no competencia. En efecto, los empresarios se ven en la imposibilidad de dificultar la salida de un trabajador asegurándose de que no pueda celebrar un contrato de trabajo con un competidor durante un determinado periodo “post contractual”.

Las normas legales que obligan a impartir formación profesional son fundamentales para garantizar que el trabajador en cuestión tenga las competencias necesarias para desempeñar su trabajo. Pero, también, se garantiza una mayor cualificación en el mercado laboral. La determinación de un mínimo de horas de formación al año, como ocurre en Portugal, establece un criterio sobre la cantidad que se considera esencial para esta adquisición de competencias. Es poco probable que la prohibición de los pactos de no competencia repercuta en la inversión de los empresarios en una formación profesional que es obligatoria no solo por su contenido (por ejemplo, la salud y la seguridad en el trabajo), sino también por el número mínimo de horas. A este respecto, si existe una obligación legal con requisitos obligatorios, los empresarios no podrán reducir sus actividades de formación como reacción a un posible cambio en la estabilidad del capital humano. Además, estrictamente hablando, en un sistema adecuado, los acuerdos de no competencia no se aplican a todos los trabajadores. Por esta razón, sería inconcebible que la inversión actual de un empresario en formación profesional se viera afectada simplemente porque se hayan modificado estas normas. Pero incluso si se aceptara que, en una empresa determinada, la firma de tales acuerdos es común a todos los trabajadores, siempre se diría que es probable que se reduzca la calidad de la formación. Nunca se reduciría la cantidad de formación ni las materias obligatorias. La situación puede ser diferente si se trata de procesos de recualificación o de mejora de las cualificaciones, dado que en estos casos el empresario puede dotar al trabajador de nuevas competencias. En consecuencia, la atención del empresario al desarrollo del trabajador puede verse reducida por la falta de garantías de que el trabajador permanecerá en la empresa.

La situación puede no ser la misma cuando se trata de trabajadores altamente cualificados que son, más frecuentemente, objeto de acuerdos de no competencia. En este caso, la inversión del empresario en formación puede no ser mínima, sino tener un coste considerable. Basta pensar en los casos en que un empresario decide ofrecer a sus empleados una licenciatura, un máster, un *Master of Business Administration* (MBA) o un curso de posgrado. En estos casos es normal que el empresario quiera mantener la relación laboral para rentabilizar su inversión en el empleado. Por ello, los acuerdos de no competencia pueden ser una de las soluciones encontradas para satisfacer esta necesidad de mantener al empleado a su servicio. Sin

embargo, el empresario solo puede impedir que su empleado rescinda el contrato de trabajo por iniciativa propia para incorporarse a la plantilla de una empresa competidora. Existe, por tanto, una delimitación negativa en cuanto a su objetivo, que dificulta la salida del trabajador. El legislador portugués, por ejemplo, admite que los acuerdos de no competencia puedan utilizarse con este fin, ya que determina que la indemnización determinada en el acuerdo puede reducirse equitativamente cuando el empresario haya incurrido en grandes gastos de formación profesional.

Así, a la luz del ordenamiento jurídico portugués, estos pactos tienen carácter retentivo en el contexto de la adjudicación de formación que implique gastos identificados como “cuantiosos”. Es aquí donde la supresión del régimen de pactos de no competencia puede tener un impacto particular. Las empresas podrán replantearse sus garantías a la hora de adjudicar cursos de formación que impliquen un alto nivel de inversión. De esta forma, la prohibición de estos pactos reduce la capacidad del empresario para garantizar que los grandes gastos realizados serán devueltos por los trabajadores. Esta desprotección del empresario podría llevarle a analizar con más detenimiento el proceso de formación de sus empleados, dado que podría suponer la pérdida de un mecanismo de incentivo para retener a los trabajadores.

No obstante, no puede decirse que los empresarios vayan a quedar totalmente desprovistos de garantías con la supresión de los pactos de no competencia. Existen otros medios para proteger la inversión realizada. Así, los llamados “pactos de permanencia” pueden desempeñar un papel de garantía frente a la pérdida del movimiento abolicionista. Recurriendo de nuevo al ejemplo portugués, los pactos de no competencia son una cláusula restrictiva de la libertad de trabajo que permite a las partes acordar que el trabajador se comprometa a no rescindir el contrato de trabajo, durante un período no superior a tres años, como compensación al empresario por los importantes gastos ocasionados por su formación profesional²⁷. También en este caso, el legislador portugués utiliza la expresión “grandes gastos”, lo que demuestra cierta articulación con los pactos de no competencia. Ello no significa que no exista libertad laboral, ya que el trabajador puede liberarse del cumplimiento del pacto mediante el pago del importe correspondiente a los gastos a que se refiere el mismo²⁸.

Por ello creemos, a primera vista, que la supresión de los pactos de no competencia podría tener un impacto directo en la confianza de los empresarios a la hora de invertir fuertemente en la formación de sus

²⁷ Art. 137.1, *Código do Trabalho*.

²⁸ Art. 137.2, *Código do Trabalho*.

trabajadores. Este impacto solo no será tan grande si el ordenamiento jurídico específico permite la celebración de pactos de permanencia como alternativa. En segundo lugar, creemos que la futura prohibición de los pactos de no competencia no tendrá ningún impacto sobre la formación obligatoria por ley, ya que este tipo de formación es habitual en las organizaciones empresariales.

6. Conclusiones

La formación profesional en el lugar de trabajo es una medida legalmente obligatoria que permite a los trabajadores adquirir o mejorar sus competencias. Este marco beneficia al empresario en términos de rendimiento profesional, pero también al mercado laboral en general.

La reciente medida de abolir los pactos de no competencia en Estados Unidos y el Reino Unido puede tener varias repercusiones ampliamente anunciadas, aun cuando no se han analizado con rigor algunos de los daños colaterales que pueden producirse en las relaciones laborales. La estabilidad del capital humano es un valor para las organizaciones empresariales y la retención de los trabajadores depende generalmente de alguna garantía de continuidad de su empleo. Es en este contexto en el que los acuerdos de no competencia pasan a primer plano. Mientras que la cuestión de la confianza puede no plantearse en el caso de los trabajadores menos cualificados, salvo en el caso de las inversiones en reciclaje o mejora de las cualificaciones, el problema puede ser más intenso en el caso de los trabajadores cualificados. Es en este escenario en el que pueden tener lugar mayores inversiones en formación. Admitimos que aquí sí puede haber cierto impacto debido a la falta de confianza del empresario a la hora de realizar “grandes” gastos porque asume que puede no haber retorno por parte del trabajador en mano de obra. Sin embargo, esta confianza puede garantizarse por un medio alternativo: mediante la previsión legal de pactos de permanencia. Por consiguiente, la supresión de los pactos de no competencia solo tendrá un impacto real en el proceso de formación de los trabajadores si no existe un instrumento jurídico alternativo que garantice la confianza del empresario en la inversión.

7. Bibliografía

ABRUNHOSA E SOUSA D. (2023), *Impacto da formação no contrato individual de trabalho em Portugal*, en L. MELLA MÉNDEZ (dir.), *La formación profesional para la empresa y la sociedad del siglo XXI: puntos críticos*, Aranzadi

ABRUNHOSA E SOUSA D. (2020), *Impacts of social networks in the employment environment – from the traditional subjects to the particular case of employment non-compete clauses*, en J. CARBY-HALL, L. MELLA MÉNDEZ (eds.), *Labour Law and the Gig Economy. Challenges Posed by the Digitalisation of Labour Processes*, Routledge

ABRUNHOSA E SOUSA D., MELLA MÉNDEZ L. (2022), *Employment Non-Competes in a Portuguese and Spanish Context: Contribution from the Iberian Model*, en *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 42, n. 3, pp. 535-556

ALMEIDA CARNEIRO L. (2015), *Dever de formação e pacto de permanência*, Almedina

AUTORIDADE DA CONCORRÊNCIA (2021), *Acordos no mercado de trabalho e política de concorrência. Issues Paper – Versão Final*

BADENOCH K. (2023), *Smarter regulation unveiled to cut red tape and grow the economy*, en www.gov.uk, 10 mayo

DEPARTMENT FOR BUSINESS & TRADE (2023), *Smarter Regulation to Grow the Economy*

FEDERAL TRADE COMMISSION (2023), *FTC Proposes Rule to Ban Noncompete Clauses, Which Hurt Workers and Harm Competition*, en www.ftc.gov, 5 enero

FEDERAL TRADE COMMISSION (2023), *Non-Compete Clause Rulemaking*, en www.ftc.gov, 5 enero

PETRYLAITĖ D., PETRYLAITĖ V. (2022), *Non-Compete Agreements in Lithuanian Labour Law*, en *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 42, n. 3, pp. 801-833

STARR E.P., PRESCOTT J.J., BISHARA N.D. (2021), *Noncompete Agreements in the US Labor Force*, en *The Journal of Law & Economics*, vol. 64, n. 1, pp. 53-84

VAN DAM E. (2023), *Will the Dutch Government Ban Non-compete Clauses?*, en www.littler.com, 21 junio

VIEIRA GOMES J. (2007), *Direito do Trabalho. Volume I. Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra

Competencias clave adquiridas de manera informal en comunidades desatendidas de Perú*

Denisa MEIROŞU**

RESUMEN: Los datos sobre el funcionamiento de los sistemas de aprendizaje informal y el tipo de competencias que pueden generar son más bien escasos; para las comunidades desfavorecidas, en las que el acceso a la educación formal es limitado, el aprendizaje informal es la norma. El artículo explora esta laguna en la investigación. Según los resultados, se adquirieron tres tipos de competencias: sociales y cívicas, así como ecológicas; transversales, como el pensamiento crítico, la capacidad de análisis, la promoción, el trabajo en equipo; profesionales, derivadas de las ocupaciones tradicionales de subsistencia desempeñadas, como la pesca. Sin embargo, cada comunidad analizada mostró un enfoque de aprendizaje diferente, en función de sus propias características. Los resultados pueden contribuir a avanzar en la agenda del aprendizaje permanente sobre el reconocimiento, la acreditación y la validación de las habilidades y competencias adquiridas en contextos informales.

Palabras clave: Aprendizaje permanente, aprendizaje informal, comunidad desatendida, competencias y aptitudes clave, reconocimiento y validación.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Revisión bibliográfica. 2.1. Políticas de aprendizaje permanente y aprendizaje informal. 2.2. Reconocimiento y validación de competencias y aptitudes clave. 2.3. Aprendizaje informal en un entorno específico distinto del lugar de trabajo. 2.4. Vacío en la investigación. 3. Enfoque metodológico. 3.1. Método de recogida de datos. 3.2. Resultados obtenidos. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

* Este trabajo es fruto del Proyecto de Investigación AEI *Aprendizaje a lo largo de la vida en una sociedad digital: formación y recualificación para las nuevas profesiones del mercado de trabajo global* (PID2020-113151RB-100), dirigido por las Profesoras Lourdes Mella Méndez (IP1) y Consuelo Ferreiro Regueiro (IP2).

** Investigadora independiente.

Key Competences Acquired Informally in Underserved Communities of Peru

ABSTRACT: Evidence on how the informal learning systems function and what kind of competences and skills they can generate are rather scarce; for underserved communities, where access to formal education is limited, informal learning is however the norm. This article explores the research gap. According to findings, three types of competences were acquired at community level: social and civic competences, as well as green competences; transversal competences, such as critical thinking, analytical skills, advocacy, teamwork; occupational competences, stemming from the traditional subsistence occupations performed, such as fishing. However, each community analysed displayed a different learning focus, depending on its own characteristics. Findings may contribute to advance the lifelong learning agenda on the recognition, accreditation and validation of skills and competences acquired in informal settings.

Key Words: Lifelong learning, informal learning, underserved community, key skills and abilities, recognition and validation.

1. Introducción

Aunque durante mucho tiempo se ha debatido en relación con el concepto de aprendizaje permanente, es innegable que el aprendizaje informal está incrustado en el tejido de todos los niveles de organización e interacción social humana. Para las comunidades vulnerables, especialmente para las aisladas, este tipo de aprendizaje ha sido la forma predominante de aprender y esencial para sus formas de vida, ya que, a través de la amplia gama de habilidades y conocimientos adquiridos a nivel comunitario, su supervivencia y preservación cultural están aseguradas.

Una revisión de la bibliografía sobre el aprendizaje informal en comunidades desatendidas revela que, aunque está orgánicamente arraigado en el desarrollo humano en todas las etapas de la vida, ha recibido menos atención que el aprendizaje formal.

Se parte de la premisa de que el aprendizaje informal es un valioso instrumento para el aprendizaje a lo largo de la vida en general, aunque las competencias y habilidades desarrolladas dependen del contexto de aprendizaje y de las características de la comunidad analizada.

A efectos de esta investigación, por “aprendizaje informal” se entiende el proceso de adquisición de conocimientos, competencias, aptitudes y actitudes al margen de los sistemas educativos tradicionales, formales y estructurados.

Las limitaciones están relacionadas con la falta de aplicación general de las conclusiones del estudio, que son inherentes a la investigación cualitativa.

2. Revisión bibliográfica

2.1. Políticas de aprendizaje permanente y aprendizaje informal

El concepto de políticas de aprendizaje permanente estuvo vinculado durante mucho tiempo al aprendizaje formal, o aprendizaje que tiene lugar en un entorno formal (instituciones de educación y formación formalmente establecidas). Esta postura de los responsables de la toma de decisiones tenía su origen en su búsqueda de la forma más eficaz de facilitar la transición a la sociedad del conocimiento, una sociedad adaptable a los vertiginosos cambios del siglo y cuyas aptitudes y competencias deben actualizarse o ampliarse constantemente. Por lo tanto, en su opinión, las aptitudes y competencias adquiridas en un entorno de educación formal (ya sea la escuela, la universidad o los proveedores de formación), y que además

fuera capaz de certificarlas y hacer que se reconocieran oficialmente, por supuesto, podrían garantizar una rápida conexión de los individuos con el mercado laboral e, implícitamente, las oportunidades de empleo¹. En otras palabras, en el contexto de las políticas de aprendizaje permanente, la educación formal es reconocida directamente para acreditar y validar competencias y habilidades.

La forma en que la sociedad ha percibido, tradicionalmente, el aprendizaje informal contrastaba con los modelos educativos globales predominantes, que se centraban en identificar las carencias de competencias para mejorar la empleabilidad. Sin embargo, en las últimas décadas, ha resurgido una nueva perspectiva del aprendizaje permanente, que sitúa el aprendizaje informal en el continuo del aprendizaje permanente y reconoce el valor del aprendizaje informal para el crecimiento personal y profesional.

Este reconocimiento se deriva de las conclusiones de la nueva oleada de investigaciones realizadas sobre el tema del aprendizaje informal en las dos últimas décadas, que reafirman sus principales características, así como su contribución al desarrollo personal y profesional. Algunos investigadores lo situaron en oposición a la educación formal: Schuetze y Casey² describieron el aprendizaje permanente como un proceso que abarca tres dimensiones: es permanente, abarca toda la vida y se centra en el aprendizaje más que en la educación. Esto hace del aprendizaje permanente un camino de crecimiento personal distinto del de la educación formal; mientras que el primero puede darse en cualquier lugar y en cualquier momento, el segundo sólo se da en un entorno específico. Otros lo situaron en el continuo del aprendizaje: Hager y Halliday³ consideraron que, aunque el aprendizaje formal es la forma prevalente de aprendizaje reconocida (ya que las perspectivas económicas están asociadas a este), el aprendizaje informal es igualmente importante para las políticas de aprendizaje permanente, pues el aprendizaje puede ser conceptualizado bajo varias metáforas que son específicas de los contextos de los que emergen. Asimismo, presentaron un mapa de los contextos (aunque no exhaustivo) en los que el aprendizaje informal puede producirse: por ejemplo, a través del ocio, mientras se prepara para el trabajo, para continuar el desarrollo profesional o para sobrevivir.

¹ Vid. M. SINGH, *Global Perspectives on Recognising Non-formal and Informal Learning. Why Recognition Matters*, Springer, 2015, p. 18.

² H.G. SCHUETZE, C. CASEY, *Models and meanings of Lifelong Learning: progress and barriers on the road to a Learning Society*, en *Compare*, 2006, vol. 36, n. 3.

³ P. HAGER, J. HALLIDAY, *Recovering Informal Learning. Wisdom, Judgement and Community*, Springer, 2006.

El consenso y la claridad sobre la inclusión del aprendizaje informal en las políticas de aprendizaje permanente se lograron en el contexto del [Marco de acción de Belém de 2009, CONFINTEA VI](#). Los responsables políticos declararon, explícitamente, la contribución de todas las formas de aprendizaje y educación de adultos (formal, no formal e informal) a los procesos y políticas de aprendizaje permanente. El [Marco de Belém](#) también reconoció que los temas asociados con la educación y el aprendizaje de adultos son muy diversos, empezando por cuestiones generales (como la educación familiar o la ciudadanía) hasta cuestiones profesionales.

Posteriormente, surgió un *corpus* de conocimientos en relación con las características del aprendizaje informal. Singh⁴ consideró que la adquisición de conocimientos, habilidades y competencias de manera informal es un proceso: 1) continuo y natural; 2) que «tiene lugar en todas partes, a veces, sin nuestra conciencia consciente o intención deliberada»; 3) que implica la interacción entre las personas; 4) va más allá de un cuerpo predefinido de conocimientos⁵, por lo que puede ser implícito, involuntario, oportunista y no estructurado⁶.

2.2. Reconocimiento y validación de competencias y aptitudes clave

La diversidad de los contextos en los que el aprendizaje informal se produce, la experiencia a menudo única y personalizada del aprendizaje y, en algunos casos, la falta de conciencia de los individuos de las habilidades que han adquirido a través del aprendizaje informal son factores que pueden etiquetar el aprendizaje informal como intensivo en recursos, desde una perspectiva de investigación o política.

Así pues, no es de extrañar que las formas de reconocimiento de las competencias o aptitudes adquiridas en entornos no formales e informales se traduzcan en políticas y prácticas sólo de forma limitada; la complejidad del asunto⁷ es una de las causas fundamentales; la falta de comprensión de los valores, tradiciones y culturas locales antes de su integración en marcos

⁴ M. SINGH, *op. cit.*

⁵ Vid. M.A. LE CLUS, *Informal Learning in the Workplace: A Review of the Literature*, en *Australian Journal of Adult Learning*, 2011, vol. 51, n. 2.

⁶ Vid. M. ERAUT, *Informal learning in the workplace*, en *Studies in Continuing Education*, 2004, vol. 26, n. 2.

⁷ Vid. P. WERQUIN, *Recognising Non-Formal and Informal Learning. Outcomes, Policies and Practices*, OECD, 2010, p. 29.

globales, como el RVA (sistema de reconocimiento, validación y acreditación), puede obstaculizar el proceso⁸.

Desde el punto de vista de la aplicación de las políticas, las capacidades y competencias adquiridas fuera de la educación formal (ya sea no formal o informal) requieren métodos sofisticados de reconocimiento, validación y acreditación.

Los mecanismos de reconocimiento, validación y acreditación del aprendizaje no formal e informal están más presentes que hace una década en las políticas y procesos nacionales, pero siguen hallándose insuficientemente representados a escala mundial. Se supone que mecanismos como el RVA establecen las conexiones entre los resultados del aprendizaje, adquiridos a través del aprendizaje no formal e informal, y las cualificaciones nacionales o, al menos, proporcionan vías para avanzar en el aprendizaje, incluida la transición a la educación formal. Sin embargo, el despliegue concreto de marcos del tipo RVA se está retrasando debido a la inmensa tarea de normalizar una complejidad de entornos o contextos vitales, en los que tiene lugar el aprendizaje no formal o informal.

2.3. Aprendizaje informal en un entorno específico distinto del lugar de trabajo

El aprendizaje informal en el lugar de trabajo ya ha sido estudiado, y la mayoría de autores ha llegado a la conclusión de que el aprendizaje formal y el aprendizaje informal en el lugar de trabajo están entrelazados⁹ mientras que se espera que los resultados contribuyan a optimizar los beneficios identificados¹⁰. Sin embargo, incluso en este contexto, la importancia del aprendizaje informal no recibe el crédito que merece; su complejidad y sus implicaciones para el desarrollo de competencias y habilidades no se comprenden plenamente en el lugar de trabajo, por lo que se tiende a

⁸ Vid. UNESCO, *5th Global report on adult learning and education. Citizenship education: Empowering adults for change*, 2022.

⁹ Cfr. V.J. MARSICK, *Toward a unifying framework to support informal learning theory, research and practice*, en *Journal of Workplace Learning*, 2009, vol. 21, n. 4; G. GOLLA, *Narrative Research on Adult Informal Learning*, en M. TAROZZI, L. MOTARI (eds.), *Phenomenology and Human Science Research Today*, Zeta Books, 2010; S. SULKUNEN, K. NISSINEN, A. MALIN, *The role of informal learning in adults' literacy proficiency*, en *European Journal for Research on the Education and Learning of Adults*, 2021, vol. 12, n. 2.

¹⁰ Vid. A. DE GRIP, *The importance of informal learning at work. On-the-job learning is more important for workers' human capital development than formal training*, en *IZA World of Labor*, 2015, artículo n. 162.

simplificar, en exceso, el proceso y los resultados¹¹.

El aprendizaje informal se asoció con una perspectiva de base, en la que las experiencias de vida compartidas, las percepciones históricas y las percepciones culturales de la comunidad fueron los cimientos de las habilidades y competencias emergentes de sus habitantes; en ocasiones, se denominó “educación popular”, cuya descripción varía, pero apunta principalmente a la misma idea: el aprendizaje informal representa una forma de educación comunitaria de adultos¹². A veces, esto podría nacer de grupos de mujeres activistas en sistemas patriarcales¹³ o como movimientos sociales que luchan contra la pobreza, la misoginia, la guerra y la injusticia climática, entre otras cosas¹⁴.

El aprendizaje informal en entornos específicos distintos del lugar de trabajo, como la familia o la comunidad, ofrece oportunidades para que las personas con menor nivel educativo y los desempleados desarrollen su competencia en lectura y escritura¹⁵ y facilitar el empoderamiento¹⁶. Walters y von Kotze¹⁷ afirman que los resultados del aprendizaje adquiridos en un contexto específico abarcan un amplio espectro, que va desde el desarrollo personal, utilizando métodos participativos, hasta el desarrollo de habilidades en comunidades desatendidas; estos conocimientos y habilidades pueden aprovechar el empoderamiento y el activismo.

Para las personas o comunidades desatendidas, este modo de aprendizaje prevalece ante la falta de acceso a la educación formal, pero también como una forma de preservar la tradición. La educación tradicional se transmite de generación en generación, a través de la oralidad y los rituales culturales¹⁸.

Para quienes tienen un acceso restringido a la educación, el aprendizaje informal demuestra ser una valiosa herramienta de empoderamiento y bienestar¹⁹. Por lo tanto, el aprendizaje está moldeado por el contexto social,

¹¹ Vid. M. ERAUT, *op. cit.*

¹² Cfr. E. BOEREN, K. RUBENSON, *The Global Report on Adult Learning and Education (GRALE): Strengths, weaknesses and future directions*, en *International Review of Education*, 2022, vol. 68, n. 2; S. WALTERS, A. VON KOTZE, “If you can’t measure it, it doesn’t exist”? Popular education in the shadows of global reporting on adult learning and education, en *Studies in the Education of Adults*, 2019, vol. 51, n. 1.

¹³ Vid. T. TAKAYANAGI, *Informal Learning and Literacy among Maasai Women. Education, Emancipation and Empowerment*, Routledge, 2019.

¹⁴ Vid. S. WALTERS, A. VON KOTZE, *op. cit.*

¹⁵ Vid. S. SULKUNEN, K. NISSINEN, A. MALIN, *op. cit.*

¹⁶ Vid. T. TAKAYANAGI, *op. cit.*

¹⁷ S. WALTERS, A. VON KOTZE, *op. cit.*

¹⁸ Vid. T. TAKAYANAGI, *op. cit.*, p. 28.

¹⁹ *Ibidem*, p. 1.

que difiere no solo a nivel estatal, sino también a nivel de organización, grupos sociales o individuos. Así, un desafío central de las políticas de aprendizaje permanente es adaptarlo a las necesidades y contextos en los que se desarrolla²⁰. Schuetze y Casey²¹ identifican cuatro tipos de aprendizaje permanente: 1) un modelo emancipador o de justicia social; 2) un modelo de autorrealización; 3) un modelo de empleo; 4) el aprendizaje permanente para todos. Según aquellos autores, se está ante características de la sociedad de la que surgen.

2.4. Vacío en la investigación

Dado que los estudios demuestran que la participación de los grupos desfavorecidos y vulnerables en la educación formal de adultos es escasa²², así como que los conocimientos, las aptitudes y las competencias de este grupo concreto de población se obtienen a través del aprendizaje no formal e informal, resulta claro que el reconocimiento, la validación y la acreditación de este último es muy deseable. Pero esto no puede hacerse sin una evidencia empírica exhaustiva sobre estos ecosistemas de aprendizaje. Esta laguna en la investigación ha sido identificada por otras estructuras de gobernanza mundial, investigadores, responsables políticos y ejecutores por igual²³.

El propósito de este documento es contribuir con pruebas empíricas a comprender mejor el ecosistema del aprendizaje informal en comunidades desatendidas.

3. Enfoque metodológico

El marco teórico que sustenta la investigación es la teoría del aprendizaje sociocultural²⁴, que subraya la importancia de la interacción social para aumentar el aprendizaje individual, pero también profundiza en

²⁰ Vid. L.C. LIMA, P. GUIMARÃES, N. TOUMA, *Adult learning and education policies in Germany, Portugal and Sweden: An analysis of national reports to CONFINTEA VI*, en R. EGETENMEYER (ed.), *Adult Education and Lifelong Learning in Europe and Beyond. Comparative Perspectives from the 2015 Würzburg Winter School*, Peter Lang, 2016.

²¹ H.G. SCHUETZE, C. CASEY, *op. cit.*

²² Vid. UNESCO, *op. cit.*

²³ *Idem.*

²⁴ Vid. L.S. VYGOTSKY, *Mind in Society. Development of Higher Psychological Processes*, Harvard University Press, 1978.

cómo los valores y actitudes culturales influyen en el propio proceso de aprendizaje. Según la teoría de Vygotsky, la interacción con los compañeros, la imitación, el aprendizaje colaborativo y la influencia cultural son aspectos importantes del desarrollo cognitivo de los niños; estos elementos son válidos, también, en el contexto de la adquisición y consolidación de conocimientos a lo largo de la vida.

3.1. Método de recogida de datos

Como método para la recogida de datos, se eligió la indagación narrativa, debido a su legitimidad para el contexto explorado, pues: 1) sitúa a los participantes en el centro del proceso de investigación, valorando sus experiencias vividas y permitiendo una comprensión más holística del tema; 2) su capacidad para ahondar en la riqueza de las historias y experiencias personales, nos permite explorar y comprender el mundo interior de los encuestados, a medida que se revelan a través de sus propias historias²⁵; 3) este enfoque facilita una comprensión profunda de las perspectivas, emociones y contextos individuales, ofreciendo una visión global del tema de investigación, al tiempo que prioriza la perspectiva y la voz del narrador. De este modo, la investigación narrativa permite explorar perspectivas únicas, que podrían no captarse con otros métodos de investigación convencionales.

Cuatro indagaciones narrativas informaron la investigación; los encuestados describieron los ecosistemas de aprendizaje informal en tres comunidades desfavorecidas de Perú: dos de zonas urbanas (Villa El Salvador y Villa María el Triunfo en Lima) y una de zonas rurales (Belén en Iquitos, Comunidad de San Andrés), centrándose en tres aspectos principales: 1) qué aprenden los individuos informalmente en la comunidad; 2) cómo lo aprenden; 3) de quién lo aprenden.

3.2. Resultados obtenidos

Perfil de las comunidades

Las tres comunidades (Villa El Salvador y Villa María el Triunfo y Belén) fueron seleccionadas en función de la facilidad de acceso a los encuestados, el nivel de pobreza (comunidades que viven en la extrema

²⁵ Vid. G. GOLA, *op. cit.*

pobreza), el perfil educativo de los habitantes (bajo nivel educativo), la tasa de desempleo (alta tasa) y los problemas a los que se enfrentan (acceso limitado o falta de acceso a los servicios básicos, problemas medioambientales, disparidades sanitarias o problemas de justicia social). Cada comunidad seleccionada tiene entre 100 y 300 habitantes.

Según los encuestados, Villa María del Triunfo, fundada hace aproximadamente dos décadas, ocupa el paisaje elevado de una de las colinas del distrito de Villa María del Triunfo. La disposición de estas colinas y la ubicación de las residencias forman un entorno natural similar a un anfiteatro. Los atributos geográficos y ecológicos se asemejan a una región altoandina perfectamente integrada en el paisaje urbano, caracterizada por notables cambios estacionales, incluidos veranos e inviernos pronunciados, que pueden dar lugar a problemas de salud respiratoria, especialmente entre la población más joven. El acceso a los servicios básicos (sanidad, educación, transporte) es limitado.

El distrito de Villa el Salvador fue creado, en 1993, por migrantes internos que ocupaban una pequeña colina en la zona alta de la comunidad. El acceso a servicios esenciales como agua, electricidad y desagüe sólo está disponible para una parte de la comunidad, concretamente la parte baja. El acceso a la educación y a los servicios sanitarios es limitado.

En el asentamiento de Belén, la comunidad San Andrés se enfrenta a retos similares, acentuados por la geografía del lugar. Los atributos geográficos y ecológicos se caracterizan por notables cambios estacionales; Belén es también conocido como el asentamiento flotante, ya que está rodeado de aguas de enero a junio y el acceso sólo puede facilitarse mediante embarcaciones. Las aguas residuales de la ciudad más cercana, Iquitos, se vierten en el río principal y sus afluentes. El agua contaminada que utilizan para la elaboración de alimentos y otras actividades cotidianas ha provocado una alta incidencia de enfermedades. Cuando las aguas se retiran completamente durante el verano, se producen afecciones sanitarias adicionales. El acceso a los servicios básicos es muy limitado.

¿Qué es lo que aprenden? ¿Qué competencias y habilidades clave se desarrollan?

Uno de los patrones recurrentes de aprendizaje en las tres comunidades está relacionado con el proceso de organización, planificación y movilización de la comunidad, que sirve de piedra angular para el desarrollo de las competencias sociales y cívicas. A través de la participación activa, los individuos de las tres comunidades desarrollan habilidades sociales esenciales mediante la colaboración con diversos grupos, la comprensión de las responsabilidades cívicas y la participación en procesos

democráticos. Desarrollan el pensamiento crítico evaluando cuestiones complejas, tomando decisiones con conocimiento de causa y aprendiendo de las experiencias.

Las tres comunidades analizadas muestran diferentes niveles de participación comunitaria, siendo las zonas rurales las más activas. Cuanto más activa es la comunidad, más fuertes son las competencias sociales y cívicas de los individuos.

La organización comunitaria está estructurada de forma similar en las tres comunidades: un líder de la comunidad es elegido democráticamente, tiene un mandato de dos años y representa los intereses de la comunidad en la relación con las principales partes interesadas. El líder de la comunidad no tiene afiliación política, pero sí mucha influencia a nivel comunitario debido a su reconocida perspicacia:

los líderes de la comunidad tienen mucha influencia [...], son elegidos en función de su conocimiento de la comunidad respectiva [...], las mujeres también pueden ser elegidas, pero esto depende de la comunidad. [...] De hecho, hay zonas en las que se hace más, en las que las mujeres pueden tener más peso, más equidad, pero también hay comunidades en las que no²⁶.

Las reuniones periódicas con la comunidad sirven de plataforma para debatir abiertamente y resolver problemas. En ellas se debaten los problemas más acuciantes, desde el acceso al agua potable y la sanidad hasta el desempleo. Durante estas reuniones, también se produce el intercambio de información y se facilita el aprendizaje. Por ejemplo, el conocimiento de primera mano de las necesidades que se adquiere en las reuniones comunitarias constituye la base de la planificación estratégica y los esfuerzos organizativos que son contextualmente relevantes y receptivos. En estas ocasiones, los individuos aprenden sobre sus derechos y cómo acceder a ellos. Al participar en los procesos de toma de decisiones, las personas perfeccionan sus aptitudes de defensa, a medida que se desenvuelven en debates, negociaciones y asociaciones.

La participación en las reuniones comunitarias es esencial para el aprendizaje. Sin embargo, esto no siempre ocurre, ya que depende de lo motivados que se sientan los individuos para participar en el desarrollo de la comunidad. Por ejemplo, de las dos comunidades de los distritos urbanos de Lima, a pesar de enfrentarse a retos similares relacionados con el acceso a los servicios básicos (agua, electricidad, alcantarillado), sólo una progresó (Villa El Salvador). Y, según los encuestados, esto es un efecto de la forma

²⁶ Participante de la investigación.

en que la comunidad se organizó y se motivó para seguir dialogando e incidiendo ante los servicios pertinentes de la administración pública de los distritos.

En el caso de San Andrés, la comunidad consiguió alcanzar algunos de los resultados previstos, sobre todo porque contaban con una buena organización y planificación y con la motivación de los miembros de la comunidad. En el caso de Villa María, la falta de consenso entre los miembros de la comunidad sobre a quién elegir líder comunitario o la falta de motivación para organizarse y contribuir a un objetivo común fueron las razones percibidas del retraso de la comunidad.

La comunidad no podía ponerse de acuerdo para elegir a un solo representante y por eso limita las negociaciones con la municipalidad, porque la municipalidad no sabe con quién coordinarse; a veces, había tres representantes de tres grupos diferentes en la misma comunidad, con tres demandas diferentes. A veces, la gente de la comunidad cree que este tipo de organización no funciona, porque consideran que, a pesar de los muchos años que llevan viviendo en la comunidad, sus representantes no han logrado un impacto tangible, de ahí que no les interese seguir participando en sus iniciativas²⁷.

Sin embargo, la organización *ad hoc* de las mujeres de Villa María o El Salvador durante la pandemia es un ejemplo de éxito en la gestión de crisis. Durante la pandemia, el país estuvo bajo un fuerte bloqueo. Como la mayoría de las personas que quedaban en las comunidades sobrevivían con jornales y trabajos informales antes de la pandemia, el bloqueo durante meses les impidió obtener ingresos para cubrir sus necesidades básicas. Como consecuencia, las mujeres de las comunidades se organizaron recogiendo provisiones y cocinando para toda la comunidad (más de 500 personas). De este modo (mediante la innovación, la creatividad, la asunción de riesgos y el trabajo en equipo), las mujeres de Villa El Salvador y Villa María sobrevivieron al hambre provocada por la pandemia. Su experiencia previa en organización y planificación desempeñó un papel importante en esta nueva empresa.

Durante la pandemia, se organizan como comunidad. Por ejemplo, si la comunidad era un lugar de 500 personas, lo que la gente hizo fue organizarse. Un grupo se encargaba de proporcionar raciones o alimentos a la comunidad. Otro grupo se encargaba, por ejemplo, de conseguir comida en el mercado, a veces, o de recaudar dinero a través de donaciones de los que tenían en la comunidad y, así, sucesivamente. Todo

²⁷ *Idem.*

se planificaba cuidadosamente. Sólo así podía la comunidad hacer frente a este tipo de situaciones²⁸.

El sentido de la solidaridad en las comunidades aisladas de las zonas rurales es mucho más fuerte. En Belén, toda la comunidad participa en la planificación del desarrollo comunitario. Se anima especialmente a los niños a participar en las reuniones comunitarias y a contribuir a una causa común para cambiar sus condiciones de vida.

El sentido de organización es mucho más compacto y fuerte en las comunidades alejadas, cuanto más cerca están de la ciudad, la organización no está muy consolidada, no es tan fuerte. [...] Si, por ejemplo, en una zona remota, una comunidad se moviliza para defender su tierra, toda la comunidad participa sin excepción: hombres, mujeres y niños, absolutamente todos, aunque no les afecte directamente [...]; cuando el mismo tipo de actividad ocurre en la ciudad, sólo participan algunos, en particular los que tienen un interés directo²⁹.

Un tema reciente que las comunidades rurales están aprendiendo y aplicando es cómo proteger el medio ambiente. Guiados por Infant, una organización local pionera del modelo ecocomunitario en Belén, la comunidad y los niños, en particular, han tomado conciencia de la degradación medioambiental que sufren sus comunidades y aprenden nuevas formas de vivir en armonía con la naturaleza. Al reflexionar sobre los retos a los que se enfrenta la comunidad, el agua potable contaminada, la deforestación ilegal, la falta de espacios ajardinados, los niños de Belén se convirtieron en los agentes del cambio en la comunidad de Belén. Ellos ejercieron su papel sensibilizando a la comunidad sobre los problemas, reflexionando sobre ello en los espacios familiares: la familia, la comunidad y actuando juntos. Uno de sus avances es convencer a la comunidad de que cultive hortalizas (la jardinería, rara vez, era una actividad en las comunidades aisladas de Belén).

En la última década, las comunidades de Iquitos han comprendido que cuidar de la naturaleza significa cuidar de la comunidad y de sí mismas. Por eso, la protección del medio ambiente es ahora una de sus preocupaciones y toda la comunidad está comprometida en ese proceso³⁰.

La gran mayoría de los habitantes de la comunidad de Belén, muchos

²⁸ *Idem.*

²⁹ *Idem.*

³⁰ *Idem.*

de los cuales carecen de educación básica, poseen excelentes habilidades pesqueras; la pesca es la actividad de subsistencia más importante de la región; aprender a pescar es un proceso que inician desde muy pequeños, asistiendo o ayudando a sus familiares en la realización de estas actividades.

Los que llegaron a Lima desde las zonas rurales son menos propensos a utilizar las habilidades que adquirieron en sus comunidades y son específicos de la comunidad, ya que pueden preferir acceder a otras oportunidades disponibles en la ciudad y que, a ellos, les parecen más atractivas.

¿Cuál es el sistema de aprendizaje informal en las comunidades desatendidas?

Los miembros de la comunidad aprenden mientras se organizan con fines de planificación y movilización con respecto al desarrollo de la comunidad o, más recientemente, hacia a la protección del medio ambiente.

El aprendizaje no intencionado o no planificado es la forma predominante de aprendizaje en las tres comunidades analizadas; en las zonas rurales y aisladas, donde las oportunidades de educación formal son limitadas, las comunidades confían mucho en los procesos de aprendizaje que están profundamente arraigados en sus vidas cotidianas y en las interacciones con el entorno circundante. Las competencias profesionales (pesca) se adquieren, simplemente, estando presentes y participando en las actividades cotidianas de las familias o comunidades.

En el caso de Iquitos, por ejemplo, lo que la gente sabe es lo que aprende en su familia, de su familia y sólo de su familia. Por ejemplo, el trabajo de la tierra, la siembra, la pesca se hacen siguiendo las formas tradicionales, respetando la naturaleza y el medio ambiente³¹.

La familia, la comunidad, los niños y los adolescentes forman una red dinámica de aprendizaje y acción interconectados. Dentro de la unidad familiar, los padres actúan como los primeros y más influyentes guías. La comunidad, cuando está organizada, ofrece el lugar de aprendizaje mediante el intercambio de experiencias de aprendizaje. Además, los niños y adolescentes contribuyen a este ecosistema absorbiendo conocimientos de las familias y las comunidades.

Ante todo, he aprendido de mi familia y mis mayores. Llevan generaciones pescando y poseen una gran riqueza de conocimientos sobre cuándo pescar y cómo cuidar nuestro medio ambiente. Estas lecciones

³¹ *Idem.*

tienen lugar durante las tareas diarias, mientras trabajamos juntos en el barco³².

La comunidad, en general, es otro recurso al que todos pueden recurrir, por lo que el aprendizaje se produce de forma colectiva y en todas las direcciones, de adultos a niños, de niños a adultos.

Nuestra comunidad y los niños de Belén se reúnen, a menudo, para mantener conversaciones informales y hacer demostraciones sobre técnicas de jardinería. Estas reuniones nos brindan la oportunidad de compartir nuestras experiencias y aprender unos de otros. Debatisimos nuevas ideas, experimentamos con enfoques innovadores y adaptamos nuestros métodos en función de los resultados. Este aprendizaje colaborativo ha sido esencial para mejorar nuestras técnicas de jardinería y mantener nuestra tierra productiva [...] como [los ancianos] son considerados sabios por los años que llevan juntos, son muy importantes para la comunidad porque es como la memoria viva de la comunidad³³.

Por último, la propia naturaleza ofrece muchas lecciones a través de sus ciclos dinámicos. El contacto directo con la naturaleza (en la comunidad de San Andrés), mediante la observación de la plantación y el cuidado de un huerto, es un proceso de aprendizaje práctico de ensayo y error, que fomenta una profunda comprensión de las relaciones causa-efecto y la capacidad de resolver problemas. Esto capacita a los individuos para trabajar en pro de una solución sostenible y la preservación del medio ambiente.

He desarrollado una profunda conexión con la tierra. He aprendido a leer las señales de la naturaleza, como los cambios en los patrones climáticos, lo que me ayuda con la siembra y la cosecha³⁴.

4. Conclusiones

El aprendizaje en el contexto de la organización, planificación y movilización de la comunidad debe añadirse a la lista de contextos de aprendizaje informal. Aunque es específico de Perú, también puede identificarse en otros países de América del Sur. Lo que es particular para la comunidad peruana es el alto sentido de colectivismo y solidaridad, que

³² *Idem.*

³³ *Idem.*

³⁴ *Idem.*

se exhibe fuertemente en las zonas rurales, que son más compactas. Gracias a este vínculo entre los miembros de la comunidad, los peruanos se organizan y participan activamente en el desarrollo de sus comunidades, aunque, como se ha visto, en diferentes grados de realización.

Las competencias sociales y cívicas se ejercen bien en el marco de estas estructuras sociales. En consecuencia, allí donde las comunidades están mejor organizadas, los individuos muestran un alto nivel de pensamiento crítico, toma de decisiones, defensa y movilización que se desarrollan como consecuencia de la interacción y la participación en las reuniones y acciones comunitarias. No obstante, las diferencias urbano-rurales son inevitables en algunos aspectos (las comunidades rurales son más compactas y, por tanto, están mejor organizadas).

Como la interacción es clave en el proceso de organización, planificación y movilización, el aprendizaje es involuntario y, a menudo, no estructurado, y pasa en todas direcciones: de los adultos a los niños, en forma de intercambio de conocimientos a nivel comunitario, o de la unidad familiar o de la propia naturaleza (como forma de aprendizaje experimental); con respecto a esto último, las zonas rurales aisladas están aprendiendo a llevar a cabo sus actividades protegiendo el medio ambiente, mientras que para los que emigraron a las ciudades, la conexión con el medio ambiente se ha aflojado.

La innovación está presente tanto en las zonas urbanas como en las rurales; la movilización de las comunidades urbanas durante la pandemia de coronavirus o la protección del medio ambiente en las comunidades rurales destacan a la hora de retratar el sistema de aprendizaje informal en las comunidades desatendidas de Perú.

5. Bibliografía

AGENCIA EJECUTIVA EUROPEA DE EDUCACIÓN Y CULTURA (2021), *Educación y formación de personas adultas en Europa. Creación de vías de acceso inclusivas a las competencias y cualificaciones. Informe Eurydice*, Comisión Europea

AGODZO B.D. (2010), *Non-Formal Education as a Means to Poverty Reduction and Community Development? A Comparative Study of Adult Literacy in Four Communities in the Ho Municipality, Ghana*, University of Agder

BEKERMAN Z., GEISEN T. (eds.) (2012), *International Handbook of Migration, Minorities and Education. Understanding Cultural and Social Differences in Processes of Learning*, Springer

- BOEREN E., RUBENSON K. (2022), [*The Global Report on Adult Learning and Education \(GRALE\): Strengths, weaknesses and future directions*](#), en *International Review of Education*, vol. 68, n. 2, pp. 291-308
- BRUNER J. (2004), [*Life as Narrative*](#), en *Social Research*, vol. 71, n. 3, pp. 691-710
- BRUNER J. (1991), [*The Narrative Construction of Reality*](#), en *Critical Inquiry*, vol. 18, n. 1, pp. 1-21
- DE GRIP A. (2015), [*The importance of informal learning at work. On-the-job learning is more important for workers' human capital development than formal training*](#), en *IZA World of Labor*, artículo n. 162
- DOHN N.B. (2010), [*The formality of learning science in everyday life: A conceptual literature review*](#), en *Nordic Studies in Science Education*, vol. 6, n. 2, pp. 144-154
- EDWARDS D.B. JR., DEMATTHEWS D., SPEAR A., HARTLEY H. (2021), *Community participation and empowerment in marginalised contexts: leveraging parental involvement, adult education, and community organising through social justice leadership*, en *Compare*, vol. 51, n. 8, pp. 1190-1207
- ERAUT M. (2004), [*Informal learning in the workplace*](#), en *Studies in Continuing Education*, vol. 26, n. 2, pp. 247-273
- EUROPEAN COMMISSION (2019), [*Key competences for lifelong learning*](#)
- GOLA G. (2010), *Narrative Research on Adult Informal Learning*, en M. TAROZZI, L. MOTARI (eds.), *Phenomenology and Human Science Research Today*, Zeta Books
- HAGER P., HALLIDAY J. (2006), *Recovering Informal Learning. Wisdom, Judgement and Community*, Springer
- HANEMANN U., ROBINSON C. (2022), [*Rethinking literacy from a lifelong learning perspective in the context of the Sustainable Development Goals and the International Conference on Adult Education*](#), en *International Review of Education*, vol. 68, n. 2, pp. 233-258
- LE CLUS M.A. (2011), [*Informal Learning in the Workplace: A Review of the Literature*](#), en *Australian Journal of Adult Learning*, vol. 51, n. 2, pp. 355-373
- LIMA L.C., GUIMARÃES P., TOUMA N. (2016), *Adult learning and education policies in Germany, Portugal and Sweden: An analysis of national reports to CONFINTEA VI*, en R. EGETENMEYER (ed.), [*Adult Education and Lifelong Learning in Europe and Beyond. Comparative Perspectives from the 2015 Würzburg Winter School*](#), Peter Lang
- MARSICK V.J. (2009), *Toward a unifying framework to support informal learning theory, research and practice*, en *Journal of Workplace Learning*, vol. 21, n. 4, pp. 265-275
- MIKULEC B., GUIMARÃES P. (2023), [*The OECD solutionism and mythologies in adult education policy: skills strategies in Portugal and Slovenia*](#), en *Studies in Continuing Education*, vol. 45, n. 3, pp. 324-343

- PINO GAVIDIA L.A., ADU J. (2022), [*Critical Narrative Inquiry: An Examination of a Methodological Approach*](#), en [*International Journal of Qualitative Methods*](#), vol. 21, n. , pp. 1-5
- SAVIN-BADEN M., VAN NIEKERK L. (2007), [*Narrative Inquiry: Theory and Practice*](#), en [*Journal of Geography in Higher Education*](#), vol. 31, n. 3, pp. 459-472
- SCHUETZE H.G., CASEY C. (2006), *Models and meanings of Lifelong Learning: progress and barriers on the road to a Learning Society*, en [*Compare*](#), vol. 36, n. 3, pp. 279-287
- SINGH M. (2015), [*Global Perspectives on Recognising Non-formal and Informal Learning. Why Recognition Matters*](#), Springer
- SULKUNEN S., NISSINEN K., MALIN A. (2021), [*The role of informal learning in adults' literacy proficiency*](#), en [*European Journal for Research on the Education and Learning of Adults*](#), vol. 12, n. 2, pp. 207-222
- TAKAYANAGI T. (2019), *Informal Learning and Literacy among Maasai Women. Education, Emancipation and Empowerment*, Routledge
- TAROZZI M., MOTARI L. (eds.) (2010), *Phenomenology and Human Science Research Today*, Zeta Books
- UNESCO (2022), [*5th Global report on adult learning and education. Citizenship education: Empowering adults for change*](#)
- UNESCO (2020), [*How cities are utilizing the power of non-formal and informal learning to respond to the COVID-19 crisis*](#), Education Sector Issue note, n. 6.2
- UNESCO (2010), [*Confintea VI. Marco de acción de Belém*](#)
- VYGOTSKY L.S. (1978), *Mind in Society. Development of Higher Psychological Processes*, Harvard University Press
- WALTERS S., VON KOTZE A. (2019), "If you can't measure it, it doesn't exist"? *Popular education in the shadows of global reporting on adult learning and education*, en [*Studies in the Education of Adults*](#), vol. 51, n. 1, pp. 3-14
- WERQUIN P. (2010), [*Recognising Non-Formal and Informal Learning. Outcomes, Policies and Practices*](#), OECD

Normativa Europea

[Recomendación del Consejo de 22 de mayo de 2018 relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente \(Texto pertinente a efectos del EEE\)](#)

La nueva configuración de los contratos formativos en España: a examen la eficacia de la reforma y su comparativa con la regulación italiana*

José Luis RUIZ SANTAMARÍA**

RESUMEN: El presente artículo centra su interés en el análisis de la nueva configuración de los contratos formativos en España que tiene lugar a partir de la última reforma introducida mediante el RD-Ley 32/2021. Esta nueva regulación modifica la anterior incorporando un contrato formativo bajo dos modalidades: el contrato de formación en alternancia y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional. Sin duda, y en atención a los precedentes históricos, el elevado porcentaje de paro juvenil junto al necesario ajuste entre la formación y las necesidades reales del mercado de trabajo han sido los factores determinantes que han movido al gobierno de coalición para afrontar la reforma. Ahora bien, nos planteamos si dicha reforma ofrecerá la cobertura necesaria y, especialmente, las respuestas eficaces que se demandan en la actualidad. Finalmente, se aborda el estudio comparado de los aspectos esenciales en esta materia con la legislación italiana.

Palabras clave: Reforma laboral española, contrato formativo, contrato para la obtención de la práctica profesional, contrato de formación en alternancia, contrato de aprendizaje italiano.

SUMARIO: 1. Cuestiones introductorias: los jóvenes ante la realidad del mercado de trabajo actual y el importante papel que desempeña la formación. 2. Una panorámica de las principales reformas previas a 2021 y su incidencia en las tipologías contractuales

* Este artículo está contextualizado en la actividad investigadora desarrollada por el autor en calidad de miembro del equipo investigador de los siguientes grupos de investigación y proyectos: Grupo de Investigación consolidado PAIDI SEJ-347 sobre políticas de empleo, igualdad e inclusión social y Proyecto Autonómico de I+D+i *Los colectivos vulnerables en el marco del empleo y de la cuarta revolución industrial* (UMA20-FEDERJA-053), cofinanciado por la Junta de Andalucía y la Unión Europea. De igual forma, este estudio se enmarca en una estancia de investigación postdoctoral llevada a cabo en la Universidad Parthenope de Nápoles (Italia), desde el 27 de abril al 27 de julio de 2023, bajo la dirección del profesor Marco Esposito, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social del Departamento de Jurisprudencia de dicha Universidad.

** Profesor Ayudante Doctor (acreditado como Profesor Contratado Doctor) de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universidad de Málaga (España).

formativas en España. 3. Aspectos esenciales de la nueva configuración del contrato formativo tras la aprobación del RD-Ley 32/2021. 3.1. Consideraciones previas. 3.2. El contrato de formación en alternancia: requisitos y aspectos específicos. 3.3. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional: requisitos y aspectos específicos. 3.4. Aspectos diferenciadores con otras figuras contractuales. 4. El contrato de aprendizaje italiano (*contratto di apprendistato*). 4.1. Antecedentes legislativos. 4.2. Aproximación a sus elementos esenciales. 4.3. Su confrontación con la regulación actual española. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

The New Configuration of Training Contracts in Spain: Examining the Effectiveness of the Reform and Its Comparison with Italian Regulation

ABSTRACT: This article focuses on the analysis of the new configuration of training contracts in Spain that has taken place since the latest reform introduced by Royal Decree-Law No. 32/2021. This new regulation modifies the previous one by incorporating a training contract under two modalities: the alternating training contract and the training contract for obtaining professional practice. Undoubtedly, and in view of historical precedents, the high percentage of youth unemployment together with the necessary adjustment between training and the real needs of the labour market have been the determining factors that have moved to the coalition government to undertake the reform. However, we consider whether this reform will offer the necessary coverage and, especially, the effective responses that are currently demanded. Finally, a comparative study of the essential aspects in this area with the Italian legislation is addressed.

Key Words: Spanish labour reform, training contract, contract to obtain professional practice, alternation training contract, Italian apprenticeship contract.

1. Cuestiones introductorias: los jóvenes ante la realidad del mercado de trabajo actual y el importante papel que desempeña la formación

Desde una perspectiva global, es un hecho constatado que el trabajo ocupa un lugar preeminente en la vida de las personas, formando parte intrínseca de la propia condición humana, de tal forma que no podría concebirse la sociedad y el desarrollo de las personas que la integran sin el trabajo. A través del trabajo las personas satisfacen sus necesidades, continúan su formación y se interrelacionan con el resto, lo que implica una doble dimensión del mismo: la individual y la social. En el ámbito de los derechos, el trabajo goza del más alto reconocimiento – el que corresponde a la categoría de “derecho humano”¹ – al estar recogido en el art. 23.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos²: «Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo». En el contexto que nos ocupa, el de los jóvenes, la efectividad del derecho al trabajo materializada en el acceso al mercado de trabajo actual se ha convertido en un problema de dimensión mundial, destacándose como objetivo común y prioritario por parte de los gobiernos. Con todo, en el informe *Global Employment Trends for Youth 2020. Technology and the future of jobs*, la OIT, haciéndose eco del problema, señala que «Una medida general útil de la infrautilización de la mano de obra juvenil es el número de jóvenes que ni trabajan, ni estudian o reciben formación (nini), que asciende a 267 millones, una cifra elevada que refleja cuántos jóvenes de todo el mundo no contribuyen actualmente a su propio desarrollo ni al desarrollo nacional adquiriendo competencias o trabajando»³.

¹ Cfr. J.L. MONEREO PÉREZ, *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*, Laborum, 2019, *passim*.

² Aprobado por Asamblea General de las Naciones Unidas en la Resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948 en París.

³ OIT, *Global Employment Trends for Youth 2020. Technology and the future of jobs*, 2020, p. 22 (traducido al español del texto original en inglés). Evidentemente, no bastaría con facilitar el acceso a cualquier empleo. Nos referimos a las situaciones de precariedad que están presentes en numerosos escenarios laborales. Por este motivo, a raíz de la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999, se menciona por primera vez el término “trabajo decente”. Si bien, no se acuña una definición concreta, se hace referencia al mismo destacándose su importancia al enmarcarse en la propia finalidad primordial de la OIT que se expresa en los siguientes términos: «Actualmente la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Tal es la finalidad principal de la Organización hoy en día. El trabajo decente es el punto

En nuestro país, según los últimos datos estadísticos disponibles⁴, la situación de los jóvenes respecto al acceso al empleo presenta un panorama desolador, siendo la tasa de paro joven – en el rango de los 15 a los 24 años – aproximadamente el doble que la tasa de paro del conjunto de la población – rango de los 16 a los 64 años – desde el inicio de la crisis de 2008. En 2020 la relación entre ambas tasas alcanzó su máximo 2,5% de diferencia. En esta misma línea, en el documento [España 2050](#) se refleja el mismo escenario preocupante: «La elevada tasa de paro juvenil es otra de las grandes asignaturas pendientes de nuestro mercado laboral. En España, el 33% de las personas de entre 16 y 24 años que quisieron trabajar en 2019, no pudieron hacerlo, frente al 13% de la UE-8 y al 15% de la UE-27. Esta baja inserción laboral de los jóvenes tiene implicaciones severas para el conjunto del país, ya que incide en fenómenos como el alargamiento en la edad de emancipación (de las más elevadas de la UE), el retraso en la maternidad y paternidad, y la reducción de las tasas de fecundidad, contribuyendo, por esta vía, al progresivo envejecimiento demográfico»⁵.

Ante el panorama descrito, no hay duda sobre el importante papel que desempeña la formación⁶ en este proceso. El reciente [Informe Jóvenes y mercado de trabajo](#) señala que «La tasa de paro es menor conforme aumente el nivel de estudios. En el segundo trimestre 2023, para los jóvenes entre 16 y 24 años, la tasa de paro correspondiente al nivel más alto de estudios es 17,8

de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social. Esto debe orientar las decisiones de la Organización y definir su cometido internacional en los próximos años» (OIT, [Trabajo decente. Memoria del Director General](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 1999, 87ª reunión, p. 4). Con el transcurso del tiempo, la idea de “trabajo decente” – o “trabajo digno” – ha ido evolucionando y, simultáneamente, ha ejercido una profunda influencia, sobre todo, en las políticas sociales de los distintos países. Sobre una aproximación conceptual a la idea de “trabajo decente” o “trabajo digno” en los jóvenes, *cf.* J.L. RUIZ SANTAMARÍA, [En busca del empleo decente para los jóvenes](#), en [Noticias CIELO, 2022, n. 6](#); en general y en personas “jóvenes con discapacidad”, del mismo autor, [Trabajo decente de las personas con discapacidad en la sociedad actual](#), en [esta Revista, 2019, n. 4](#), pp. 112-136.

⁴ *Vid.* MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, [Informe Jóvenes y mercado de trabajo. N° 38, 2023 T2](#), 2023, p. 27.

⁵ *Vid.* GOBIERNO DE ESPAÑA, [España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo](#), 2021, p. 283.

⁶ Conviene destacar que, aunque la fuerte relación del binomio empleo juvenil-formación es un hecho constatado permanentemente por las estadísticas, también ha sido un punto de convergencia entre los distintos tratadistas de esta materia. *Cfr.* J.R. MERCADER UGUINA, A. MORENO SOLANA, [La última reforma de los contratos formativos: un nuevo intento para potenciar su utilización y mejorar la formación de los jóvenes](#), en [Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, 2022, n. monográfico](#), pp. 64-67, y I. ALBIOL MONTESINOS, [Contratos formativos: prácticas y aprendizaje](#), Tirant lo Blanch, 1994, pp. 15-18.

pp inferior a la del colectivo con nivel de estudios bajo. Para los jóvenes de 16 a 29 esa diferencia es de 18,7 pp»⁷.

Desde estos planteamientos iniciales, y estableciendo como hilo conductor la contratación con causa formativa, nos adentrándonos en el análisis de los aspectos regulatorios más relevantes de España e Italia y su comparativa.

2. Una panorámica de las principales reformas previas a 2021 y su incidencia en las tipologías contractuales formativas en España

Una vez identificada la especial relevancia de la “formación adecuada” como uno de los retos más apremiantes a los que se enfrentan los jóvenes en el mercado de trabajo actual, indagaremos a través de un selectivo recorrido histórico sobre las principales figuras contractuales con causa formativa que se han ido incorporando a través de las reformas legislativas más significativas llevadas a cabo en España⁸.

En nuestro país, el origen de estas figuras contractuales – concretamente la del aprendizaje – no es reciente, pues se remonta a la Ley de contrato de aprendizaje de 1911 (LCA 1911). Dicha norma introduce un nuevo tipo contractual denominado “contrato de aprendizaje”, cuya naturaleza jurídica se concretaba en los siguientes términos: «aquel en que el patrono se obliga a enseñar prácticamente, por sí o por otro, un oficio o industria, a la vez que utiliza trabajo del que aprende, mediando o no retribución, y por tiempo determinado [9]. En esta disposición se hallan comprendidos el aprendizaje del comercio y las operaciones agrícolas en que se haga uso de motores mecánicos»¹⁰. Se trataba de un contrato temporal en el que «podría o no existir la retribución» que en la actualidad es obligatoria y se configura como una nota esencial en la determinación de la “laboralidad” del contrato de trabajo¹¹.

⁷ MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *op. cit.*, p. 30.

⁸ Para profundizar en esta materia, puede consultarse un estudio muy detallado – desde la Ley de contrato de aprendizaje de 1911 hasta la Ley de Relaciones Laborales de 1976 – en F.J. PRADOS DE REYES, *El contrato de aprendizaje*, Universidad de Granada, 1979, *passim*.

⁹ Estableciéndose un límite máximo de cuatro años. Asimismo, para el cómputo de dicho periodo se tendrán en cuenta los diversos contratos celebrados por el aprendiz para el mismo oficio y con el mismo patrono o maestro. También, y en relación al cómputo, se añade que «como parte del tiempo de aprendizaje se contará el período de prueba que siempre debe establecerse, y que en ningún caso podrá exceder de dos meses». *Cfr.* arts. 4 y 5 LCA 1911.

¹⁰ Art. 1 LCA 1911.

¹¹ Del análisis comparado de la LCA 1911 con el actual ET, se desprende una diferencia

Por su parte, y en relación con el objeto del contrato, el legislador en el 1911 lo contextualizaba en «la enseñanza e instrucción del aprendiz»¹². Precisamente, pensamos que es en el objeto donde radica la esencia de esta nueva tipología contractual que, pese a las variantes introducidas por las diferentes reformas, se ha mantenido hasta la fecha, pudiéndose identificar dicha identidad del objeto en la actualidad, al disponerse que «el contrato formativo tendrá por objeto la formación»¹³.

Siguiendo la senda cronológica del avance legislativo, el Código de Trabajo de 1926 (CT 1926)¹⁴ recogerá en los mismos términos esta modalidad contractual de aprendizaje¹⁵. De igual forma, y durante la II República, la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 (LCT 1931) mantendrá dicha figura, aunque introduciéndose un importante cambio de tipo conceptual, al reconocer al aprendiz como un trabajador. Por ende, será en este momento y a través de este instrumento jurídico cuando se produce un importante hito: la implementación de la laboralidad en el contrato de aprendizaje de 1931¹⁶.

Con posterioridad, ya implantada la dictadura franquista, la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 (LCT 1944)¹⁷ también se incorpora el contrato de aprendizaje, si bien lo hace incluyéndolo como una categoría de “contrato especial de trabajo”¹⁸. En el art. 122 LCT 1944 (Libro II) se define

esencial respecto a los parámetros determinantes de la “laboralidad” a la luz del art. 1.1 ET; es decir, nos estamos refiriendo a la “obligatoria retribución” por el trabajo realizado. Advértase que en la LCA 1911 dicha retribución podrá no existir; ahora bien, matizándose en dicho supuesto que, «cuando no se estipule remuneración alguna a favor del patrono o del aprendiz, se entenderá pactado únicamente el cambio de servicios que establece esta ley» (art. 2, *in fine*, LCA 1911).

¹² Art. 2 LCA 1911.

¹³ Art. 1.1 ET.

¹⁴ Dedicándose la integridad del Libro II al contrato de aprendizaje.

¹⁵ Véase el art. 57 CT 1926, en el que se reproduce literalmente el contenido del art. 1 LCA 1911.

¹⁶ Y en este sentido se deduce *ex art.* 6 LCT 1931: «Trabajadores son: Los aprendices, reciban o no un salario o paguen ellos al patrono algún suplemento, en cuanto no se derive otra relación de su contrato particular, conforme a la regulación especial del contrato de aprendizaje».

¹⁷ *Cfr.* Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba el Libro I del Texto Refundido de la Ley de Contrato de Trabajo y se deroga la Ley de 21 de noviembre de 1931; Decreto de 31 de marzo de 1944 por el que se aprueba el Texto Refundido del Libro II del Texto Refundido de La Ley de Contrato de Trabajo que comprende el contrato de embarco, el de aprendizaje, el de mujeres y niños y el de trabajo a domicilio: deroga las disposiciones que los regulaban hasta ahora.

¹⁸ En referencia a la categoría de contratos especiales de trabajo se ha afirmado por Prados de Reyes – comentando el tratamiento que se hace de los mismos en la LCT de 1944 – que la característica fundamental de los llamados contratos especiales de trabajo es la de «crear

el contrato de aprendizaje como «aquél en que el empresario o patrono se obliga a enseñar prácticamente por sí o por otro un oficio o industria, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, por tiempo determinado, mediando o no retribución. En esta disposición se hallan comprendidos, además del aprendizaje industrial, el de comercio y el de aquellas operaciones agrícolas que requieran una técnica especial». Debemos reseñar que la regulación de esta tipología contractual le otorga el carácter laboral, concurriendo en el contrato los cuatro presupuestos sustantivos considerados tradicionalmente necesarios para afirmar la laboralidad de una relación, cuales son la voluntariedad, ajenidad, dependencia o subordinación y remuneración salarial¹⁹.

Finalizada la dictadura, pero en la etapa preconstitucional, se promulga la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales (LRL 1976) con el propósito de actualizar y perfeccionar aspectos fundamentales de la normativa del trabajo, introduciendo normas nuevas o actualizando otras que se consideran superadas por la realidad²⁰. En aras de contribuir a dicha actualización y con el fin de mejorar el empleo juvenil, se incorporan nuevas modalidades contractuales: de una parte, el denominado “contrato de formación en el trabajo”²¹; de otra, “contrato de trabajo en prácticas”²². En ambos casos, se consolida el carácter laboral de dichos contratos. En este

vínculos sociológicos de carácter diferencial, recibiendo, por tanto, una regulación jurídica también diferenciada de la del contrato laboral común» (F.J. PRADOS DE REYES, *op. cit.*, p. 100). No obstante, los elementos esenciales – relación social distinta y régimen jurídico especial – han recibido críticas por un sector doctrinal afirmando que su “escasa virtualidad” a efectos de determinar la existencia de una relación especial de trabajo. La razón que se esgrime es porque todas las relaciones de trabajo son originaria y naturalmente especiales, en cuanto así lo impone la diversidad profesional que regulan. No existe, pues, un contrato laboral común, y unas especies dentro de ese género, sino un género “contrato de trabajo” que se manifiesta y actúa por medio de distintas especies (*ibidem*, pp. 100-101). También, sobre este tema, *vid.* M. ALONSO OLEA, M.E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, Civitas, 2009, pp. 46-47.

¹⁹ *Cfr.* F.J. PRADOS DE REYES, *op. cit.*, pp. 115-117.

²⁰ Véase la EM de la LRL 1976.

²¹ Estableciéndose al respecto que «sólo se podrá celebrar con menores de dieciocho años, se facilitará la adquisición práctica de las técnicas adecuadas para el desempeño de un puesto de trabajo, en un régimen de necesaria compatibilidad con la asistencia a cursos en Centros oficiales, de las Empresas u otros reconocidos, al efecto de que completen su formación profesional» (art. 7.1 LRL 1976).

²² En relación a esta tipología contractual se dispone que «Quienes estén inscritos en cursos de formación profesional de segundo o tercer grado, o en los de los distintos ciclos universitarios, podrán concertar un contrato de trabajo en prácticas, en los términos que fije el Ministerio de Trabajo, previo informe del Ministerio de Educación y Ciencia y de la Organización Sindical, y con sujeción a lo que se establezca en las Reglamentaciones u Ordenanzas Laborales y Convenios Colectivos Sindicales» (art. 8.1 LRL 1976).

sentido el art. 7.3, *in fine*, LRL 1976 dispone para el “contrato de formación en el trabajo” que «La remuneración adecuada se fijará reglamentariamente y no será inferior al salario mínimo interprofesional cuando el titular tenga cumplidos los dieciocho años»; por su parte, para el “contrato de trabajo en prácticas” se establece que «La retribución será la correspondiente al puesto de trabajo que desempeñe y proporcional a la jornada efectivamente realizada. Dicho puesto estará en concordancia y relación con los estudios del interesado» (art. 8.1.ª LRL 1976).

Pocos años después, y con la redacción del primer Estatuto de los Trabajadores en 1980 (ET 1980)²³ y su desarrollo reglamentario²⁴, se consolida la separación del “contrato de trabajo en prácticas”²⁵ respecto al “contrato para la formación”²⁶. En ambos casos se establece la obligatoriedad de que se formalicen por escrito. En relación con las especificaciones de cada tipología, el legislador ha dispuesto para el primero un límite de duración máxima del contrato de un año, pudiéndose concertar dichos contratos con aquellas personas que estuvieran en posesión de titulación académica, profesional o laboral reconocida, dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la obtención de aquélla. Para el “contrato para la formación” se ha previsto un rango de edad desde los 16 a los 18 años, y las siguientes limitaciones: reducción de la jornada de trabajo, de la correspondiente retribución y de la cotización a la Seguridad Social (art. 11.5 ET 1980).

Dos años más tarde de la aparición del primer Estatuto de los Trabajadores, y con el fin de incentivar el empleo para combatir las elevadas cifras de paro, tendrá lugar la promulgación del RD 1445/1982, de 25 de junio, por el que se regulan diversas medidas de fomento del empleo. Esta nueva norma introduce un cambio sustancial de gran calado en ambas tipologías contractuales, transformándose el carácter de institución

²³ Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

²⁴ RD 1361/1981, de 3 de julio, sobre contratos de trabajo en prácticas y para la formación para jóvenes trabajadores.

²⁵ *Vid.* art. 11.1 ET 1980: «Quienes estuvieran en posesión de titulación académica, profesional o laboral reconocida, dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la obtención de aquélla, pueden concertar contrato de trabajo en prácticas a fin de perfeccionar sus conocimientos y adecuarlos al nivel de estudios cursados por el interesado».

²⁶ *Vid.* art. 11.5 ET 1980: «Los mayores de dieciséis años podrán ser contratados, a efectos de formación laboral, hasta el cumplimiento de la edad de dieciocho años con reducción de jornada, de la correspondiente retribución y de la cotización a la Seguridad Social. En el supuesto de incorporación del interesado a la empresa sin solución de continuidad, se estará a lo dispuesto en el número anterior».

formativa por el de fomento de empleo²⁷.

Con la primera reforma del ET 1980 – llevada a cabo mediante la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores – se introducen cambios de especial relevancia en materia de contratación en general, afectando también a las tipologías formativas. Dichos cambios, en síntesis, eran los siguientes: ampliación del rango de la edad máxima para su celebración (de 18 se amplía hasta los 20 años, excepto las personas con discapacidad para las que no se dispone de límite de edad); ampliación del período máximo de duración del contrato (de 2 a 3 años). Este proceso transformador se verá reforzado a través del desarrollo reglamentario que el RD 1992/1984, de 31 de octubre, por el que se regulan los contratos en prácticas y para la formación, hace de la Ley 32/1984, justificándose en el Preámbulo de la norma en los siguientes términos: «La Ley 32/1984, modifica, entre otros, el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, que regula los contratos de trabajo en prácticas y para la formación, en el sentido de eliminar aquellos aspectos más limitativos y obstaculizadores para su utilización en los últimos años. Las citadas modificaciones, [...] con la pretensión de potenciar la inserción en el empleo de los jóvenes trabajadores»²⁸.

Pasados nueve años, y con el fin de hacer frente a la crisis económica y su incidencia en el mercado de trabajo, se decide perpetrar la reforma de las relaciones laborales mediante el RD-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación. Con esta nueva norma, que derogaba la anterior vigente desde 1984, se pretendía luchar contra el paro y potenciar el empleo²⁹. En relación con las tipologías formativas³⁰ se

²⁷ Así se expresa en el Preámbulo en los siguientes términos: «Se ha estimado conveniente asimismo unificar las distintas disposiciones que regulaban diversas modalidades de contratación o establecían determinadas normas de estímulo para fomentar el empleo. Así, se recogen las medidas que afectan a la modalidad de contratación, [...] la contratación en prácticas y para la formación». Véase también, *in extenso*, E. GONZÁLEZ COBALEDA, [Los contratos formativos a la luz de las nuevas reformas laborales](#), en [Revista de Estudios Jurídicos](#), 2011, n. 11.

²⁸ Un estudio *in extenso* sobre la contratación con causa formativa puede consultarse en F.J. PRADOS DE REYES, *Los contratos de trabajo en prácticas y para la formación: modificaciones a su régimen jurídico (I)*, en *Actualidad Laboral*, 1985, n. 1, pp. 969-974, y *Los contratos de trabajo en prácticas y para la formación: modificaciones a su régimen jurídico (II)*, *ibidem*, pp. 1017-1023.

²⁹ Concretamente, en el apartado II EM del RD-Ley 18/1993 se justifica la necesidad de esta actuación normativa para «Facilitar la inserción laboral de los jóvenes, cuya falta de formación específica o experiencia laboral constituye siempre el más serio obstáculo para su acceso al empleo, acentuado cuando las altas tasas de paro permiten al empresario una amplia elección entre mano de obra más rentable».

³⁰ Respecto a las nuevas figuras contractuales como el “contrato de prácticas” y “contrato

destaca la nueva denominación que se adopta para el “contrato de aprendizaje” que sustituye al anterior “contrato para la formación”. El “contrato de trabajo en prácticas” podría concertarse con aquellas personas que estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. En cuanto a la duración no podría ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Su retribución sería la fijada en convenio colectivo, si bien, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75% durante el primero o el segundo año respectivamente de vigencia del contrato. Por su parte, el “contrato de aprendizaje”, cuyo objeto era la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo cualificado, tendría una duración diferente al anterior: no inferior a 6 meses ni superior a 3 años³¹. Otros aspectos importantes son los relativos a la distribución del tiempo de trabajo y el de formación, debiéndose alternar ambos según se disponga en el convenio colectivo o, en su defecto, en el contrato de trabajo, sin que el tiempo global correspondiente a aquella pueda ser inferior a un 15% de la jornada máxima prevista en convenio colectivo³². La retribución en esta modalidad contractual será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 70, al 80 o al 90% del salario mínimo interprofesional (SMI) durante, respectivamente, el primero, el segundo o el tercer año de vigencia del contrato, salvo lo que se disponga reglamentariamente en virtud del tiempo dedicado a formación teórica³³.

de aprendizaje”, que combinan adecuadamente trabajo efectivo y formación y valoran en sus justos términos las contraprestaciones que reciben las partes, están llamadas a dar respuesta con carácter inmediato al desempleo de los jóvenes, que representan más de la tercera parte de la población parada y a convertirse en un instrumento permanente de integración juvenil y de formación de los recursos humanos sin cuya adecuada cualificación nunca serán competitivas nuestras empresas. *Vid.* apartado II EM del RD-Ley 18/1993.

³¹ «Salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones distintas, atendiendo a las peculiaridades del sector y de los puestos de trabajo a desempeñar» (art. 3.2.c, RD-Ley 18/1993).

³² Adviértase que, en el supuesto de que el aprendiz no haya finalizado la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación. Asimismo, el trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional u oficio objeto del aprendizaje (art. 3.2.e, 2º y 3º párrafos, respectivamente del RD-Ley 18/1993). Sobre la importancia de la formación en el centro de trabajo, véase V.J. MARSICK, *Aprendizaje en el centro de trabajo: el caso de la reflexividad y de la reflexividad crítica*, en *Revista de Educación*, 1991, n. 294.

³³ Aunque, por otra parte, debe reseñarse que, respecto a la protección social del aprendiz, solamente se incluirían las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades

Otras modificaciones de menor calado serán las que se promueven durante los años 1997³⁴, 2001³⁵ y 2006³⁶.

Con posterioridad, en el año 2010, tendrá lugar otra nueva reforma de los contratos formativos canalizada a través del RD-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, y su correspondiente Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Los principales efectos de la reforma sobre los contratos formativos se sintetizan en las siguientes medidas:

- mejoras sustanciales en la regulación de los contratos para la formación que, al mismo tiempo, incentivan a través de una bonificación total de las cotizaciones sociales;
- aumento del salario;
- reconocimiento de la prestación de desempleo al término de los mismos;
- se mantienen determinadas bonificaciones para la conversión de contratos formativos;

profesionales, asistencia sanitaria por contingencias comunes, pensiones y Fondo de Garantía Salarial (art. 3.2.g, RD-Ley 18/1993).

³⁴ RD-Ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida. Se produce un nuevo cambio en la denominación del “contrato de aprendizaje” por el “contrato para la formación” que se mantendrá hasta la reforma del 2011. Meses más tarde, los contenidos de esta norma se integrarían – con modificaciones menores – en la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida.

³⁵ RD-Ley 5/2001, de 2 marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. La principal modificación que se contempla es la supresión del límite de edad de los 21 años para los siguientes colectivos: personas extranjeras durante los 2 primeros años de vigencia del permiso de trabajo, personas desempleadas con discapacidad, o con más de tres años sin actividad laboral, o desempleados en situación de exclusión social, o aquellas personas desempleadas que se incorporaran a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo. Más tarde, tras la correspondiente tramitación parlamentaria, cristalizaría en la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

³⁶ RD-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo. Solamente se introduce un cambio respecto a los sujetos, concretamente se fija el límite de edad en los 24 años para personas desempleadas incorporadas a los programas de escuelas taller y casas de oficios, y con supresión de cualquier límite de edad, para aquellas desempleadas que se incorporaran a los programas de talleres de empleo o personas con discapacidad. De igual forma que en las anteriores reformas, tras la correspondiente tramitación parlamentaria tendría su aparición la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

- mejoras de las cuantías de estas nuevas bonificaciones cuando se contrate a mujeres;
- se introducen también determinadas modificaciones respecto del contrato en prácticas, referidas a los títulos que habilitan para realizar estos contratos y al plazo dentro del cual es posible realizarlos.

Un año más tarde, el RD-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, incluye como primera medida «la configuración del nuevo contrato para la formación y el aprendizaje, un contrato con plenos derechos laborales y de protección social que combina el trabajo remunerado en una empresa con la formación que permita adquirir una cualificación profesional»³⁷. Este nuevo contrato se dirige a jóvenes mayores de 16 y menores de 25 que carezcan de cualificación profesional alguna³⁸. Para incentivar dicha contratación se incluían reducciones de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social para las contrataciones iniciales y para su transformación en contratos indefinidos.

Finalmente, y para cerrar este recorrido histórico – previo a la reforma de 2021 –, haremos una breve referencia al RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral³⁹, y posterior Ley 3/2012, de 6 de julio. Se reafirma una modalidad de contratación con una dosis de mayor evolución y mejora adaptación a las exigencias del mercado laboral. Se trata de avanzar un paso más allá de la simple inserción laboral, estableciéndose como objeto el alcance de una cualificación profesional adecuada y, para lograrlo, se establece un nuevo cauce basado en el aprendizaje en alternancia que le permitirá la adecuación al puesto de trabajo de conformidad con la exigencia de la cualificación profesional requerida. Pero será a través del RD 1529/2012 por el que se desarrolle, de una parte, las bases de la formación dual y, de otra, los contenidos esenciales del contrato de formación y aprendizaje⁴⁰. El enfoque

³⁷ Apartado I del Preámbulo.

³⁸ También, y de manera transitoria, con mayores de 25 y menores de 30, ya en ese grupo de edad existían en este momento importantes déficits de cualificación profesional y elevados niveles de desempleo.

³⁹ Véase también la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del RD 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

⁴⁰ Para ahondar en el estudio de la Reforma del 2012 y su incidencia en los contratos con causa formativa, puede consultarse *in extenso* E. LÓPEZ TERRADA, *Las modalidades de contratación en la reforma laboral de 2012. Ley 3/2012, de 6 de julio*, Tirant lo Blanch, 2012;

teórico de la “metodología de aprendizaje dual” del modelo español – y, de igual modo, del italiano como se abordará *infra* – es de clara inspiración del modelo alemán de formación dual que lleva implementado en dicho país más de un lustro y sin apenas modificaciones⁴¹.

Concluido este recorrido sobre las numerosas reformas legislativas habidas en relación con la figura del contrato formativo, es lógico preguntarse ahora sobre el alcance de los objetivos propuestos y la eficacia de las mismas. Bastará con realizar una inmersión en los datos estadísticos correspondientes a la correlación entre contratos formativos y empleo, para vislumbrar que estos datos han sido – a lo largo de todo el recorrido histórico – escasamente relevantes en lo referente al fomento del empleo y la inserción laboral de las personas trabajadoras jóvenes. Lo que infiere que el empleo de la contratación con causa formativa, en las diferentes etapas que han estado vigentes, ha supuesto un modelo más precario y con menor coste para el empresario, pero sin alcanzar los fines de formación e inserción del colectivo de personas jóvenes desempleadas⁴².

3. Aspectos esenciales de la nueva configuración del contrato formativo tras la aprobación del RD-Ley 32/2021

3.1. Consideraciones previas

Sin duda, una aproximación *prima facie* al 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, nos desvela la profundidad y el alcance que se persigue con la reforma⁴³: «Completar de una vez por todas la transición de nuestras relaciones laborales hacia un modelo más justo y garantista es el gran objetivo de esta

también, y sobre la importancia de la cualificación profesional, M. APILLUELO MARTÍN, *El contrato para la formación y el aprendizaje: la cualificación profesional*, Bomarzo, 2014, *passim*.

⁴¹ Sobre el modelo de formación profesional dual alemán y su comparativa con el modelo español, puede consultarse A. TODOLÍ SIGNES, [La formación dual alemana y el contrato para la formación y el aprendizaje: ¿Diferente legislación o diferentes controles de calidad?](#), en *esta Revista*, 2015, n. 4.

⁴² Cfr. R. VELA DÍAZ, [La nueva regulación de los contratos formativos tras la reforma laboral: ¿un impulso definitivo a esta fórmula contractual?](#), en *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, 2022, n. 27, pp. 127-128.

⁴³ Un estudio muy completo sobre los efectos operados a través de la reforma del RD-Ley 32/2021 en la contratación laboral puede consultarse en 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](#), en *Lan Harremanak*, 2022, n. 48.

reforma. Un cambio de paradigma que ayude a desterrar el desasosiego que la precariedad ha provocado en varias generaciones de trabajadoras y trabajadores de nuestro país»⁴⁴.

Ahora bien, ciñéndonos al ámbito de nuestro interés, el que corresponde a las modificaciones que afectan al régimen jurídico de los contratos con causa formativa, el mencionado texto legal refleja con claridad la decidida pretensión de «establecer una regulación eficaz de los contratos formativos, que proporcione un marco idóneo para la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral»⁴⁵.

En efecto, el impacto de la reforma en este ámbito ha quedado patente⁴⁶ en la nueva redacción del art. 11 del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) que implica un cambio de modelo, estableciéndose «un contrato formativo con dos modalidades: el contrato de formación en alternancia y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios»⁴⁷. Por ende, el objeto del contrato formativo se desdobra para cada una de las modalidades.

Tras estas breves líneas introductorias, abordamos el estudio del régimen específico de cada una de dichas modalidades, así como el régimen común y sus diferencias con otras figuras contractuales.

⁴⁴ Apartado I, *in fine*, del Preámbulo, RD-Ley 32/2021.

⁴⁵ Integrado en el paquete de medidas y objetivos establecidos en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, dentro del Componente 23, relativo a las *Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo*. Concretamente en el capítulo de Reformas 4 «adecuada regulación del contrato de formación». *Vid.* apartado III del Preámbulo, RD-Ley 32/2021.

⁴⁶ No obstante, coincidimos – al menos parcialmente – con aquellas líneas críticas que abogan por haber aprovechado esta reforma para profundizar con un mayor alcance regulatorio en esta materia, sin dejar tan amplio margen al desarrollo reglamentario. El análisis del texto del RD-Ley 32/2021 nos desvela esta situación, pues ya se encontraban regulados con anterioridad algunos aspectos esenciales, reorganizándose en esta ocasión para reconfigurar los nuevos modelos. *Cfr.* M. GUTIÉRREZ PÉREZ, *Una aproximación al nuevo contrato formativo a la espera de su desarrollo reglamentario*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2022, n. 63, p. 330.

⁴⁷ Apartado IV del Preámbulo, RD-Ley 32/2021.

3.2. El contrato de formación en alternancia: requisitos y aspectos específicos

Objeto

El art. 11.2.1 ET establece que esta modalidad contractual tendrá por objeto «compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo». De la literalidad del precepto se desprende un primer cambio sustancial⁴⁸ respecto a la anterior regulación, consistente en la integración de 3 niveles formativos diferentes que son: especialidades formativas del Sistema de Formación Profesional en el ámbito laboral⁴⁹, Ciclos Formativos de Formación Profesional y Estudios Superiores (Universitarios).

Causa

Partiendo de una realidad causal inherente a esta nueva tipología contractual que radica precisamente en el carácter “formativo” y que lo diferencia de la actividad laboral meramente productiva, identificaremos la específica de esta modalidad. Precisamente, la novedad que se introduce con la reforma radica en el carácter sustancial de la formación – teórica y práctica – erigiéndose en el elemento constitutivo contractual.

Forma

Se establece, al igual que sucediera en la regulación anterior, la obligatoriedad de la forma escrita, incluyendo la obligatoriedad de utilizar el soporte del modelo que reglamentariamente se exige. Ahora bien, la

⁴⁸ En este sentido, compartimos las tesis que sostienen que con la reforma de 2021 «se abandona, decididamente, el tradicional entronque de su antecedente contrato “para la formación y el aprendizaje”, que incorporaba la preparación para oficios, tareas o puestos de trabajo, referido a una formación de nivel menos elevado y escasa cualificación, mientras que reservaba las cualificaciones más elevadas para los estudios de grado medio y superior habilitantes para el contrato de trabajo en prácticas» (J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, [El nuevo contrato formativo en España: ¿una “res continet duo simul”?](#), en [Noticias CIELO](#), 2022, n. especial, p. 3).

⁴⁹ Nótese que dichas especialidades son las incluidas en el Catálogo del Sistema Nacional de Empleo cuya regulación corresponde a 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.

novedad es que se recoge de manera expresa en su regulación específica del contrato formativo⁵⁰ – entiéndase para las dos modalidades –, mientras que, con anterioridad, estaba regulada a través de las disposiciones generales de contratación⁵¹. En este sentido, nos interesa concretar lo siguiente:

1. si bien, con posterioridad a la reforma se sigue manteniendo la remisión al art. 8 ET – regulación de la forma en el ámbito de la contratación en general –, desde la regulación específica del art. 11.4.c ET entendemos que, superando la reiteración en su regulación, dicha remisión se hace en el sentido del conjunto de obligaciones que son inherentes a la contratación⁵²;
2. tras la reforma, también se debe tener en cuenta la novedad que se introduce respecto a la «causa justificada de temporalidad»⁵³;
3. como consecuencia de lo anterior, en los supuestos de contratos formativos que no observen dicha forma escrita – incluyendo la utilización del modelo correspondiente –, la relación laboral debería entenderse de carácter indefinido y de tipo ordinario.

Edad

Una de las modificaciones más reseñables que se introduce con la reforma de 2021 es la supresión, con carácter general, del límite de edad⁵⁴. En este sentido, la nueva redacción del art. 11.2.a ET amplía el ámbito subjetivo más allá del aspecto cuantitativo – con la supresión de los rangos de edad – pues, cualitativamente, ya no se circunscribirá al colectivo de “jóvenes”, dejando el acceso libre a cualquier persona, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos legalmente, pero sin importar la edad. No obstante, se mantiene un límite de edad de 30 años⁵⁵ en aquellos supuestos de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad

⁵⁰ *Vid.* art. 11.4.c ET.

⁵¹ *Vid.* art. 8 ET.

⁵² Nos referimos a la obligatoriedad de la comunicación del contenido del contrato a los Servicios Públicos de Empleo – según la Comunidad Autónoma, o ciudades autónomas de Ceuta y Melilla que no tienen transferidas las competencias –, y la remisión de la copia básica a los representantes de los trabajadores en el plazo de 10 días. *Vid.* art. 8 ET.

⁵³ Entendemos que sería aplicable por el carácter temporal del contrato formativo. Su justificación requiere – como novedad que se introduce en la reforma – «que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista» (art. 15.1 ET).

⁵⁴ Antes de la reforma de dicho articulado, los límites de edad para esta modalidad contractual que se establecieron estaban entre los 16 y los 25 años. *Vid.* art. 11.2.a ET.

⁵⁵ Ahora bien, dicho límite se aumenta de los 25 a 30 años, respecto a la normativa anterior.

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 Empleo⁵⁶. Tampoco operará el límite de edad en los siguientes supuestos:

1. colectivos de personas con discapacidad o personas en situación de exclusión social⁵⁷;
2. personas que participen en programas públicos de empleo y formación previstos en la Ley de Empleo (Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo)⁵⁸.

Duración del contrato

En general, se establece que la duración de esta modalidad contractual será «la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años»⁵⁹. Con esta nueva redacción se introduce un nuevo cambio en comparación con la legislación anterior que modifica los límites mínimos y máximos establecidos. Se pasa de un mínimo de 1 año o 6 meses – según convenio colectivo –, a un nuevo mínimo de 3 meses, reduciéndose el límite máximo de 3 a 2 años. Siendo este criterio el establecido como regla general, el legislador también ha previsto otras especificaciones:

- *prórroga*. Se podrá establecer una prórroga cuando concurren los siguientes requisitos: contrato concertado por una duración inferior a la legal establecida y no haber obtenido la titulación. Adviértase que en la anterior regulación existía un límite máximo de 2 prórrogas, ahora se podrán concertar el número que se precise, aunque sin poder superar el límite máximo de 2 años, salvo los supuestos excepcionales a los que nos referimos *infra*⁶⁰;
- *personas con discapacidad y colectivos en riesgo de exclusión social*. Estas limitaciones de la duración del contrato no se aplicarán a los contratos

⁵⁶ Vid. art. 11.2.b ET.

⁵⁷ Si bien, se podrán establecer otros límites de edad – vía reglamentaria – con el fin de adecuarlos a los estudios, plan o programa formativo, grado de discapacidad, características de estas personas. Vid. art. 2, Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

⁵⁸ Vid. DA 2ª y 9ª, RDL 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

⁵⁹ Art. 11.2.g.1 ET.

⁶⁰ En cualquier caso, en estos supuestos de prórroga nunca se podrá superar el nuevo límite establecido de 2 años. Además, se deberá atender al requisito esencial del acuerdo entre las partes, vinculado a su finalidad de concluir con éxito el programa formativo y obtener la certificación o acreditación correspondiente. Vid. art. 11.2.g, *in fine*, ET.

realizados por las empresas de inserción a personas pertenecientes a dichos colectivos⁶¹;

- *ejecución de la actividad de forma discontinua.* La reforma también ha introducido un cambio con respecto a la legislación anterior, estableciéndose ahora la posibilidad de poder desarrollar la actividad laboral de forma no continuada, pero al amparo de un único contrato, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios⁶²;
- *cómputo del tiempo en supuestos de suspensión del contrato.* Otros de los aspectos más conflictivos es la determinación del cómputo del tiempo en aquellos supuestos que la prestación de la actividad no se ha realizado de forma continuada, aunque esté previsto en un único contrato. No ha cambiado con respecto a la regulación anterior, admitiéndose que los periodos de interrupción de la actividad laboral discontinuado se adicionan a las situaciones de suspensión del contrato que también interrumpen el cómputo de la duración del contrato⁶³;
- *prestación de servicios superando los límites legales establecidos.* En estos supuestos, y a la luz lo dispuesto en la normativa general, el contrato se entenderá de carácter indefinido (presunción *iusuris tantum*). Ahora bien, pensamos que, una vez concluido el plazo formativo vinculado al límite temporal del contrato, no procederá alegar el carácter temporal de dicha contratación⁶⁴.

Periodo de prueba

Dicho periodo para esta modalidad contractual queda prohibido⁶⁵. Debemos precisar que, sin estar autorizado dicho periodo de prueba en la legislación anterior, tampoco estaba prohibido y, por ende, pensamos que

⁶¹ Conviene precisar que no se trata de una supresión de los límites temporales, pues supondría para la persona contratada estar sujeta a una situación de contratación temporal “permanente”, pensamos que debe interpretarse en el sentido de adecuar los estudios al plan o programa de formación, al grado de discapacidad y a las características de la persona contratada. *Vid.* art. 2, Ley 44/2007.

⁶² Si bien, se exige el requisito de que debe estar previsto en el plan o programa formativo. *Vid.* art. 11.2.g.2 ET.

⁶³ Nótese que, en la nueva regulación, está previsto para las dos modalidades de contrato formativo que las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato. *Vid.* art. 11.4.b ET.

⁶⁴ *Vid.* arts. 11.4.g y 49.1.c ET.

⁶⁵ *Vid.* art. 11.2.1 ET.

podría ser fijado atendiendo a lo dispuesto en la normativa general⁶⁶.

Jornada de trabajo

Tras la reforma, procederemos al análisis de la nueva regulación y los posibles cambios introducidos en los siguientes puntos:

1. la primera novedad que se introduce es la eliminación de la prohibición de la realización de estas modalidades de contratos formativos a tiempo parcial. Por lo tanto, a partir de la entrada en vigor de la reforma, se habilita la posibilidad de celebrar contratos con causa formativa bajo la modalidad de parcialidad de jornada⁶⁷;
2. la distribución porcentual del tiempo de trabajo efectivo, en relación con la formación, deberá realizarse conforme a los siguientes parámetros legales: «no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, 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»⁶⁸. Apuntamos como novedad aportada por la reforma la reducción del tope máximo del trabajo efectivo fijado para el 1º año (pasando del anterior 75% al 65% actual)⁶⁹; manteniéndose para el 2º año los topes máximos de 85% y 15% para trabajo efectivo y formación respectivamente.
3. queda prohibida la realización de horas complementarias, horas extraordinarias⁷⁰, trabajos nocturnos y trabajo a turnos⁷¹. La novedad en esta regulación solamente afecta a la prohibición de horas complementarias – ligadas a la nueva posibilidad de poder concertar la contratación a tiempo parcial –, manteniéndose el resto de las prohibiciones establecidas antes de

⁶⁶ En estos supuestos de la legislación anterior, habría que observar «un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados» (art. 14.1.1 ET).

⁶⁷ *Vid.* art. 12.2 ET.

⁶⁸ Art. 11. 2.ª ET.

⁶⁹ De esta forma, se posibilita un incremento del tiempo mínimo dedicado a la formación, hasta el 35%.

⁷⁰ Salvo en el supuesto de «exceso de las [horas] trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes» (art. 35.3 ET), sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias. En este caso, no se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas.

⁷¹ *Vid.* art. 11.2.ª ET.

la reforma. Dicha novedad, según nuestro criterio, parece que obedece a la prioridad que otorga el legislador a la formación. Para ello, introduce medidas de flexibilización – como la jornada parcial – en aras de facilitar una mejor adaptación armonizando al plan de formación con la jornada laboral⁷².

Retribución

Se mantiene con respecto a la regulación anterior el carácter prioritario que se concede al convenio colectivo para fijar la retribución de las personas sujetas a esta modalidad de contratación. Ahora bien, en el supuesto de no existir convenio colectivo aplicable, «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, en proporción al tiempo de trabajo efectivo»⁷³.

La debida relación entre la actividad desarrollada en la formación recibida

Un aspecto esencial del contrato de formación en alternancia reside en la exigencia sobre el vínculo estrecho que debe existir entre la actividad desarrollada y las actividades formativas⁷⁴. Se trata de un modelo contractual al que precede un “acuerdo” que se suscribe entre la empresa y las entidades colaboradoras⁷⁵. También, y en referencia al contenido del plan de

⁷² En definitiva, al tratarse de una “excepción a una prohibición”, ésta se establece bajo circunstancias muy excepcionales. Nos estamos refiriendo a la posible autorización de actividades fuera de la jornada ordinaria de trabajo, o en periodo nocturno, o en turnos de trabajo, que solamente estarían permitidas cuando fuera totalmente imposible realizarlas en el horario ordinario. Pensamos que, al ser medidas que afectan al ámbito de la salud y seguridad de la persona trabajadora, el empresario queda sometido a las obligaciones dimanantes de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. En cualquier caso, dicha excepción no será aplicable a aquellas personas que, según la normativa reguladora específica, tienen prohibida la realización de estas actividades, *v.gr.*: menores de 18 años, personas trabajadoras especialmente sensibles, etc. *Vid.* arts. 6 ET y 25 LPRL.

⁷³ ABIRE FORMACIÓN, *¿Cuál es el salario en un contrato de formación en alternancia?*, en [abire.es](https://www.abire.es), 7 septiembre 2023. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo. *Vid.* art. 11.2.m ET.

⁷⁴ Es el elemento esencial que justifica la contratación. *Vid.* art. 11.2.c ET.

⁷⁵ Y así se expresa en el nuevo texto legal: «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» (art. 11.2.c, *in fine*, ET).

formación, debe estar en armonización con la actividad llevada a cabo durante la contratación.

Plan de formación

Según la nueva regulación introducida tras la reforma, el plan de formación deberá incluir los siguientes elementos⁷⁶:

1. el contenido global y completo de la formación (teórica y práctica desarrollada);
2. el calendario de las actividades, que deberá incluir el cronograma correspondiente, que deberá guardar estrecha coherencia con la duración, tipo de jornada y distribución de la actividad;
3. descripción de las actividades que se van a llevar a cabo, refiriendo tanto las de tipo teórico como las de carácter práctico, y que se integrarán en el plan de formación individual⁷⁷;
4. duración del tiempo de la contratación;
5. en aquellos supuestos de imposible realización de la actividad durante la jornada ordinaria, deberá incluirse la justificación que requiere la excepcionalidad para realizar dicha actividad durante la jornada extraordinaria;
6. la justificación si se requiera la excepcionalidad de la realización de la formación en varias empresas;
7. los requisitos esenciales de la tutorización para el cumplimiento de los objetivos⁷⁸.

Acreditación de la formación adquirida

Un importante vacío legal encontramos en relación con la forma de acreditar o certificar – en la actualidad – la formación adquirida por parte de la persona trabajadora durante el periodo de contratación correspondiente a esta modalidad. El legislador ha optado por suprimir directamente el contenido de la letra *e* del art. 11.2 ET en el que se

⁷⁶ *Vid.* art. 11.2.*e* ET.

⁷⁷ Nótese que el plan de formación individual es el instrumento más idóneo para poder identificar el objeto del contrato, así como poder fiscalizar la causa del mismo.

⁷⁸ En este sentido, se dispone a tal efecto que «La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa» (art. 11.2.*d* ET).

especificaba el procedimiento de certificación o la remisión legal correspondiente⁷⁹. Ante esta nueva situación de vacío legal, pensamos que la solución razonada que se evidencia es la siguiente:

1. la supresión no es contraria o incompatible – pese a la inexistencia de la remisión legal – con la aplicación del procedimiento establecido en la LO 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional (que deroga la anterior LO 5/2002);
2. otra razón que se esgrime sobre la posible supresión, entendemos que se debe a la nueva incorporación de los estudios universitarios;
3. también, y en relación con la nueva regulación de esta modalidad contractual del plan de formación, tutorización y seguimiento correspondiente, pensamos que corresponderá dicha certificación o acreditación a la Administración competente, una vez remitida la documentación debida y dependiendo de la enseñanza cursada.

3.3. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional: requisitos y aspectos específicos

Objeto

El art. 11.2.2 ET establece que esta modalidad contractual tendrá por objeto «el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apdo. 3º».

Causa

Esta modalidad difiere de la anterior, puesto que la formación es un requisito previo que el sujeto deberá acreditar. Por lo tanto, la causa radica en la realización de la práctica profesional que se realiza con el fin de poder adquirir la primera experiencia profesional en dicha rama o actividad vinculada directamente con la formación obtenida con anterioridad. A

⁷⁹ Dicho texto era el siguiente: «La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable». Adviértase que la LO 5/2002, ha sido derogada.

partir de la reforma se introducen los siguientes cambios⁸⁰:

- en relación con las enseñanzas deportivas o artísticas, se produce una reducción del catálogo de títulos equivalentes que habilitan la contratación⁸¹;
- se incluyen determinadas titulaciones propias universitarias como son los títulos de especialistas o máster profesional⁸²;
- quedan excluidos los títulos de expertos universitarios⁸³.

Forma

Se establece, al igual que sucediera en la regulación anterior, la obligatoriedad de la forma escrita, incluyendo la obligatoriedad de utilizar el soporte del modelo que reglamentariamente se exige. Ahora bien, la novedad es que se recoge de manera expresa en su regulación específica del contrato formativo⁸⁴ – entiéndase para las dos modalidades –, mientras que, con anterioridad a la reforma, esta exigencia estaba regulada a través de las disposiciones generales de contratación⁸⁵. En este sentido, nos remitimos a lo expuesto con anterioridad para la modalidad del contrato formativo en alternancia⁸⁶.

⁸⁰ Si se confrontan las causas de ambas modalidades correspondientes al contrato formativo que introduce la reforma de 2021, debemos reseñar las diferencias existentes entre el doble componente formativo que se identifica en el contrato de formación en alternancia con la de carácter práctico incluida en el contrato para la obtención de la práctica profesional. Cfr. G.M. MONTES ADALID, *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?*, en *esta Revista*, 2023, n. 1, p. 330.

⁸¹ En la actualidad, los títulos habilitantes en las enseñanzas artísticas o deportivas serían los correspondientes a las enseñanzas superiores y los ciclos formativos de grado medio y superior. Quedan excluidos las titulaciones correspondientes a las enseñanzas de idiomas.

⁸² Nótese que una titulación propia universitaria tiene validez en todo el territorio español, ya que se corresponde con un título curricular amparado por la LO 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU). Se diferencian de las titulaciones oficiales porque éstas – a diferencia de aquellas – son homologables en los 47 países del Espacio Europeo de Educación Superior.

⁸³ No obstante, si dicho título de Experto exige para su admisión el estar en posesión de un título de Grado universitario, dicho Grado sí permite el acceso a la contratación. Ahora bien, el plazo límite para el acceso a la contratación se computará desde la obtención del título de Grado, y no desde la finalización del Experto.

⁸⁴ *Vid.* art. 11.4.c ET.

⁸⁵ *Vid.* art. 8 ET.

⁸⁶ Para los aspectos relativos a la forma, *vid. supra*, § 3.2, *Forma*.

Edad

Como ya se ha anticipado, la supresión de edad afecta a ambas modalidades⁸⁷, concretándose en esta modalidad sus requisitos de acceso en las titulaciones previas que deben poseer las personas contratadas.

Duración del contrato

Uno de los cambios que experimenta esta modalidad, tras la implementación de la reforma, es la reducción de la duración máxima del contrato, pasando de los 2 años a 1 año, manteniéndose la duración mínima de los 6 meses⁸⁸. Estos cambios evidencian, a priori, dos reflexiones. De una parte, parece que la reducción del periodo máximo de 2 años a 1, responde a la suficiencia de la anualidad para adquirir la práctica necesaria. De otra parte, y en coherencia con la protección contra los abusos de la temporalidad de la etapa anterior – principio denominador común que impulsa la reforma de 2021 –, prolongar un año más esta contratación supondría unas condiciones menos favorables para la persona contratada (especialmente, en el aspecto retributivo).

En relación con el nuevo funcionamiento del sistema de prórrogas, tras la reducción del periodo máximo y según la normativa vigente, resulta practicable una única posibilidad: la contratación de dos periodos de 6 meses por titulación⁸⁹. No obstante, también se podría concertar un segundo contrato cuando, debido a la concurrencia de diversas circunstancias⁹⁰, el primer contrato se extinguiera sin alcanzar los 6 meses.

Con todo, y en lo referente a la suspensión del contrato recuérdese que se aplicaría la regla general del cumplimiento del límite máximo de 1 año de “actividad efectiva”, es decir, sin computar los periodos de suspensión⁹¹.

También, y en referencia a los límites, el legislador ha concedido un margen de actuación a la negociación colectiva en los siguientes términos: «dentro de estos límites (6 meses – 1 año) los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios

⁸⁷ *Vid. supra*, § 3.2, lo expuesto en relación a la edad.

⁸⁸ «La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año» (art. 11.3.c.1 ET).

⁸⁹ También se podría admitir los supuestos de un conjunto de titulaciones universitarias concurrentes o puestos de trabajo.

⁹⁰ Circunstancias que estén relacionadas con la empresa o la persona trabajadora.

⁹¹ Cabe recordar lo expuesto en la anterior modalidad, en concreto, nos referimos a las situaciones que suspenderían el cómputo del contrato y que son: la incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género. *Vid.* art. 11.4.b ET.

colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar»⁹².

En lo relativo a la excepción a los límites temporales en esta modalidad de contratación, que rige la misma que hemos analizado *supra* para el contrato en alternancia, operará dicha excepción para aquellos contratos celebrados por las empresas de inserción con personas con discapacidad y colectivos en situación de exclusión social⁹³.

Periodo de prueba

El nuevo texto normativo establece que «se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo»⁹⁴. Si bien la nueva normativa mantiene el carácter prioritario del convenio colectivo para la determinación del periodo de prueba, el cambio se introduce al unificar el periodo de 1 mes en los supuestos de que no exista convenio colectivo aplicable⁹⁵.

Otro aspecto importante que se advierte en la regulación específica sobre el periodo de prueba del contrato formativo – común a ambas modalidades – es el relativo a la prevención de la prolongación innecesaria de la temporalidad⁹⁶. Dicha circunstancia ha quedado reflejada por el legislador al disponer que, «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 la empresa»⁹⁷. Confrontada esta disposición específica con la establecida en el régimen general de contratación laboral (que prevé que «será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo

⁹² *Vid.* art. 11.3.c, último párrafo, ET.

⁹³ *Vid.* art. 11.4.d ET en relación al art. 2 de la Ley 44/2007.

⁹⁴ Art. 11.3.b ET.

⁹⁵ En estos supuestos, resultado de la aplicación del principio de subsidiariedad – a falta de convenio colectivo aplicable –, al unificarse en un único periodo de 1 mes para todas las titulaciones, se introduce un cambio significativo, de tal forma que las titulaciones de grado superior o certificado de profesionalidad de nivel 3 han reducido en 1 mes el periodo de prueba, en relación a la normativa anterior. No obstante, las titulaciones de nivel 2 mantienen el mismo límite que antes de la reforma de 2021.

⁹⁶ Recuérdese que el objetivo de la reforma laboral de 2021 estaba encaminado a «promover la estabilidad en el empleo y la limitación de un uso abusivo, injustificado y desproporcionado de la contratación temporal» (EM, RD-Ley 32/2021).

⁹⁷ Art. 11.4.g ET.

cualquier modalidad de contratación»⁹⁸, puede observarse una protección mayor en la regulación específica. La regla general se limita a establecer una restricción en función de que «la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad», mientras que la específica extiende un abanico de protección más amplio al disponer que basta con que sea recontractada como trabajador ordinario.

El especial tratamiento de las horas extraordinarias

Al igual que sucediera en la modalidad de contrato en alternancia, en esta modalidad contractual para la obtención de la práctica profesional, también, se ha previsto la prohibición de las mismas⁹⁹. Se introduce como novedad de la reforma la prohibición de la realización de las horas extraordinarias¹⁰⁰. Ahora bien, dicha prohibición no es absoluta, pues se establece por el legislador que «salvo lo dispuesto en el art. 35.3 LET», esto es, aquellas horas extras realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. No obstante, y en el caso de que el contrato se haya celebrado a tiempo parcial, se permite la realización de horas complementarias, entendiéndose como incremento pactado de jornada, aunque no se podrá superar el límite de la jornada ordinaria¹⁰¹.

Retribución

La nueva regulación de la retribución del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional ha mantenido el carácter prevalente del convenio colectivo aplicable al disponer que «la retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas»¹⁰². Empero, también se han incorporado diversos cambios con respecto a la regulación anterior. Dichas novedades son las siguientes:

1. el incremento de la retribución supletoria – en defecto de la

⁹⁸ Art. 14.1 ET.

⁹⁹ *Vid.* art. 11.3.b ET.

¹⁰⁰ Siguiendo la senda marcada en la reforma, pensamos que con esta modificación se pretende evitar los abusos y, especialmente, garantizar el objeto y la causa de esta modalidad contractual que reside en la «adquisición de la experiencia profesional»; aspectos incompatibles con el objetivo de las horas extraordinarias destinadas al incremento de la producción que corresponde a las personas trabajadoras del régimen contractual laboral ordinario.

¹⁰¹ Pues se enmarcarían en la categoría de horas extraordinarias.

¹⁰² Art. 11.3.i.1 ET.

- existencia de una regulación específica en el convenio colectivo – se equipará a la misma cuantía que se establezca en el convenio colectivo para las funciones desempeñadas en el régimen ordinario de retribuciones¹⁰³;
2. cambio en la referencia normativa al “puesto de trabajo” por retribución correspondiente a las “funciones desempeñadas”¹⁰⁴;
 3. establecimiento de un nuevo tope de SMI que será vinculante para la negociación colectiva como para la empresa¹⁰⁵.

Formación recibida durante el periodo de contratación

Otra importante novedad que ha propiciado la reforma laboral de 2021 es la posibilidad de poder incorporar en el contrato la obligación del empresario de posibilitar a la persona contratada «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»¹⁰⁶. Además, se incorpora la previsión del posterior desarrollo reglamentario en los siguientes términos: «reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales»¹⁰⁷.

¹⁰³ De la confrontación con la normativa anterior, se puede apreciar una mejora notable, pues en aquella se disponía que «La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al sesenta o al setenta y cinco por ciento durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo» (redacción anterior a la reforma del art. 11.1.e ET).

¹⁰⁴ Creemos que el legislador ha adoptado una medida muy acertada que contribuye de manera eficaz a la determinación de un salario más justo y acorde con el trabajo realizado. Piénsese en aquellos supuestos fácticos en el que la persona trabajadora no ocupa un puesto de trabajo estructural, y se le encomienda funciones superiores (movilidad funcional). Aunque también puede suceder a la inversa, pero tendríamos que atender lo estipulado para estas situaciones en el art. 39 ET, permitiendo mantener la retribución de las funciones atribuidas inicialmente. En cualquier caso, hay que tener presente lo dispuesto en la normativa específica para esta modalidad contractual que exige «delimitar previamente el contenido de las prácticas profesionales» conforme a lo establecido en el art. 11.3.f ET.

¹⁰⁵ Expresamente se dispone en el texto legal que «En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo» (art. 11.3.i.2 ET).

¹⁰⁶ Art. 11.3.j.2 ET.

¹⁰⁷ Art. 11.3.j.1 ET.

Certificación de la Titulación

A diferencia del vacío legal – surgido tras la reforma – al que hacíamos referencia al analizar *supra* el contrato de formación en alternancia, en esta modalidad formativa para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, el legislador ha dispuesto que «a la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada»¹⁰⁸. Si bien esta previsión ya se contemplaba en la regulación anterior a la reforma, dicha norma era de rango reglamentario. Ahora bien, pese al reconocimiento legal del derecho de la persona trabajadora – bajo esta modalidad contractual – a obtener la certificación correspondiente a la finalización del contrato, la Administración no ha previsto un modelo estándar, lo que implica una certificación a cargo de la empresa o institución¹⁰⁹.

3.4. Aspectos diferenciadores con otras figuras contractuales

Implementada la reforma propiciada por el RD-Ley 32/2021 que introduce la nueva tipología del contrato formativo que hemos examinado con anterioridad, a continuación, se presentará un estudio comparativo de este tipo de contrato con otras modalidades contractuales relacionadas con las actividades formativas, para destacar aquellos aspectos más reseñables.

Prácticas académicas externas correspondientes a los estudios universitarios

Su regulación corresponde al RD 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios. Las prácticas académicas externas constituyen una actividad de naturaleza formativa realizada por el alumnado universitario y supervisada por las Universidades.

Su objetivo es permitir la aplicación y complementación de los conocimientos adquiridos en su formación académica, favoreciendo la adquisición de competencias que los preparen para el ejercicio de actividades profesionales, faciliten su empleabilidad y fomenten su capacidad de emprendimiento¹¹⁰. Esta actividad es meramente formativa,

¹⁰⁸ Art. 11.3.g ET.

¹⁰⁹ Advirtiéndose que dicha certificación no podrá limitarse a la correspondiente a la contratación laboral, en buena lógica, creemos que deberá reflejar, al menos, la duración y el detalle del contenido de las prácticas realizadas.

¹¹⁰ *Vid.* art. 2.1, RD 592/2014.

especificándose en estos supuestos que de su realización no se puede identificar, en ningún caso, con una relación laboral¹¹¹. Aquí radica su diferencia esencial con las modalidades analizadas del contrato formativo.

Existen 2 modalidades de prácticas académicas externas: las prácticas curriculares que se configuran como actividades académicas integrantes del Plan de Estudios de que se trate, y las extracurriculares, que se podrán realizar con carácter voluntario durante su periodo de formación, sin formar parte del Plan de Estudios¹¹². Este tipo de experiencias formativas persiguen los siguientes objetivos: 1) contribuir a la formación integral del estudiantado; 2) facilitar el conocimiento de la metodología de trabajo adecuada a la realidad profesional en la que habrán de operar, contrastando y aplicando los conocimientos adquiridos; 3) favorecer el desarrollo de competencias técnicas, metodológicas, personales y participativas; 4) obtener una experiencia práctica que facilite la inserción en el mercado de trabajo y mejore su empleabilidad futura; 5) favorecer los valores de la innovación, la creatividad y el emprendimiento¹¹³.

Contratos del personal investigador

Se encuentran regulados en la Ley 14/2011, de 1º de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, modificada parcialmente por la Ley 17/2022, de 5 de septiembre. Nos encontramos ante unas tipologías contractuales diferentes a las analizadas *supra* en relación con su causa – causa formativa de carácter laboral –, residiendo ahora la causa en la “investigación”¹¹⁴.

El régimen jurídico aplicable de estas modalidades contractuales será el que se establece en esta Ley y en sus normas de desarrollo, en el ET y en sus normas de desarrollo, así como en los convenios colectivos aplicables y, en su caso, en RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (LEBEP).

Tras la reforma introducida por Ley 17/2022, las modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador son las siguientes: contrato predoctoral, contrato de acceso de personal investigador doctor, contrato de investigador/a distinguido/a y contrato de actividades

¹¹¹ *Vid.* art. 2.3, RD 592/2014.

¹¹² No obstante, serán contempladas en el Suplemento Europeo al Título conforme determine la normativa vigente. Véase art. 4.b, RD 592/2014.

¹¹³ *Vid.* art. 3, RD 592/2014.

¹¹⁴ Sobre este aspecto, adviértase esta diferencia sustancial con las modalidades del nuevo contrato formativo que tiene causa formativa.

científico-técnicas¹¹⁵.

Prácticas no laborales en empresas

Está regulado en el RD 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas, recayendo su objeto sobre «las prácticas no laborales en empresas o grupos empresariales que formalicen convenios con los Servicios Públicos de Empleo, dirigidas a personas jóvenes que, debido a su falta de experiencia laboral, tengan problemas de empleabilidad» (art. 1).

Se trata de una modalidad contractual dirigida a la obtención de una práctica profesional no laboral que complementa la formación teórica adquirida. Precisamente, el “carácter no laboral”¹¹⁶ marca su diferencia esencial con el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional¹¹⁷. En este sentido, el objetivo de la práctica reside en ofrecer un acercamiento a la realidad laboral y, al mismo tiempo, completar la formación y mejorar la empleabilidad de la persona joven¹¹⁸.

Respecto a los destinatarios, son varios los requisitos exigidos por la norma¹¹⁹:

1. *inscripción*. Personas jóvenes desempleadas inscritas en la oficina de empleo;
2. *edad*. Con edades comprendidas entre 18 y 25 años inclusive. Asimismo, en el supuesto de jóvenes inscritos en el Fichero Nacional del Sistema de Garantía Juvenil¹²⁰ la edad máxima para realizar las prácticas no laborales reguladas en este Real Decreto será la establecida para los beneficiarios de dicho Sistema¹²¹;

¹¹⁵ Véase el art. 20.1 en relación con los arts. 21, 22, 22-*bis*, 23 y 23-*bis* de la Ley 14/2011.

¹¹⁶ Y así se desprende *ex* art. 2.2, RD 1543/2011: «Las prácticas no laborales en las empresas no supondrán, en ningún caso, la existencia de relación laboral entre la empresa y la persona joven».

¹¹⁷ Para profundizar sobre esta materia puede consultarse L. MELLA MÉNDEZ, *Las prácticas no laborales en empresas para jóvenes titulados: un estudio de su régimen jurídico*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2014, n. 36.

¹¹⁸ Adviértase que, de conformidad con la normativa reguladora, dichos acuerdos podrán suscribirse «con personas jóvenes, con ninguna o muy escasa experiencia laboral, al objeto de realizar prácticas de carácter no laboral» (art. 2.1, RD 1543/2011).

¹¹⁹ *Vid.* art. 3.1, RD 1543/2011.

¹²⁰ Con el fin de facilitar e impulsar el acceso de las personas jóvenes al mercado de trabajo, se crea la iniciativa denominada *Garantía Juvenil*. A tal fin se crea el Sistema Nacional de Garantía Juvenil como un fichero en el que las personas jóvenes, inscritas con carácter voluntario, pasan a constituir una lista única de demanda a disposición de las entidades responsables de proponer las ofertas concretas.

¹²¹ De conformidad con lo previsto en la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación

3. *titulación*. Que posean una titulación oficial universitaria, titulación de formación profesional, de grado medio o superior, o titulación del mismo nivel que el de esta última, correspondiente a las enseñanzas de formación profesional, artísticas o deportivas, o bien un certificado de profesionalidad;

4. *experiencia profesional*. No deberán haber tenido una relación laboral u otro tipo de experiencia profesional superior a tres meses en la misma actividad, no teniéndose en cuenta a estos efectos las prácticas que formen parte de los currículos para la obtención de las titulaciones o certificados correspondientes.

También, y de forma adicional, se ha dispuesto la exclusión del ámbito de aplicación de esta norma «las prácticas académicas externas, curriculares y extracurriculares, de los estudiantes universitarios»¹²².

Ahora bien, del análisis comparativo con otras figuras contractuales¹²³ se detectan algunos aspectos difusos entre las fronteras de la “laboralidad” y “no laboralidad” (*v.gr.*, la percepción económica de la beca que puede obtenerse puede confundirse con el parámetro correspondiente a la “retribución”¹²⁴ y, junto a dicha nota, también debemos tener presente la incorporación al Sistema de Seguridad Social)¹²⁵. Por este motivo, creemos que la realización de su control de legalidad – para evitar el posible fraude de ley en la contratación – debe llevarse a cabo mediante una determinación clara y precisa de la causa y el objeto del contrato, con especial incidencia en el “contenido de la prestación”¹²⁶. No obstante, pensamos que el posible fraude de ley sobre el contrato de prácticas no laborales en la empresa recae sobre la contratación ordinaria; en ningún caso, sobre el contrato de trabajo

de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

¹²² Como ya se ha expuesto *supra*, dichas actividades se registrarán por su normativa específica.

¹²³ Especialmente, con el contrato formativo para la obtención de la práctica laboral art. 11.1 ET.

¹²⁴ Disponiéndose que «Las personas jóvenes participantes recibirán de la empresa o grupos empresariales en que desarrollan las prácticas una beca de apoyo cuya cuantía será, como mínimo, del 80 por ciento del IPREM mensual vigente en cada momento» (art. 3.4, RD 1543/2011).

¹²⁵ Expresándose en los siguientes términos: «A las personas jóvenes participantes en las prácticas no laborales [...] les serán de aplicación los mecanismos de inclusión en la Seguridad Social». *Vid.* art. 3.5, RD 1543/2011, en concordancia con el RD 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 participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1º de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, y DA 6ª del RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (L.GSS).

¹²⁶ Diferenciar “salario” de la “beca”, u otro tipo de ayuda económica.

formativo para la obtención de la práctica profesional, aunque sea el referente para la determinación del posible fraude de ley.

4. El contrato de aprendizaje italiano (*contratto di apprendistato*)

4.1. Antecedentes legislativos

Con carácter previo al análisis de esta figura contractual – y sin ánimo de exhaustividad –, indagaremos sobre los principales instrumentos jurídicos que han precedido a la regulación actual en Italia y, además, han contribuido a perfilar y configurar el régimen jurídico de esta materia.

Regio decreto-legge 21 settembre 1938, n. 1906, Disciplina dell'apprendistato

Este decreto¹²⁷ supone la primera regulación legislativa del aprendizaje en Italia. Con anterioridad, la regulación de la materia se había realizado a través de las normas corporativas y, en particular, en los convenios colectivos de trabajo. En el propio texto de la norma¹²⁸ se hace referencia a estos últimos para la determinación de algunos aspectos, entre ellos la duración de la relación y la jornada laboral diaria, así como la cuantía de la remuneración debida a los aprendices¹²⁹.

Legge 19 gennaio 1955, n. 25, Disciplina dell'apprendistato

Esta Ley supone la primera regulación orgánica del aprendizaje en la etapa postconstitucional italiana (1947)¹³⁰. Con esta nueva regulación se recupera la fórmula codificada, definiendo el aprendizaje como una «relación laboral especial, en virtud de la cual el empresario está obligado a dar o hacer dar, en su empresa, al aprendiz por él empleado la formación necesaria para que pueda adquirir la capacidad técnica de llegar a ser un trabajador cualificado, utilizando su trabajo en la misma empresa»¹³¹. Dicha

¹²⁷ Convertido por la *legge 2 giugno 1939, n. 739*, y regulado posteriormente por las normas del Código Civil, en particular los arts. 2130-2134, hasta recibir un cuerpo normativo completo con la *legge 19 gennaio 1955, n. 25, Disciplina dell'apprendistato*, y sus modificaciones posteriores que analizamos a continuación.

¹²⁸ *Vid.* art. 10, *regio decreto-legge n. 1906/1938*.

¹²⁹ *Cfr.* S. CIUCCIOVINO, *Apprendimento e tutela del lavoro*, Giappichelli, 2013, p. 106.

¹³⁰ Adviértase que la Constitución italiana es la Carta Magna de la República de Italia, aprobada el 22 de diciembre de 1947, publicada el 27 de diciembre del mismo año y que entró en vigor el día 1º de enero de 1948.

¹³¹ Art. 2, *legge n. 25/1955*.

norma regularía por primera vez de forma exhaustiva el aprendizaje mediante la introducción de importantes desgravaciones fiscales para el empresario¹³².

*Legge 24 giugno 1997, n. 196, Norme in materia di promozione dell'occupazione*¹³³

Este texto reforma ampliamente este instituto contractual, al incluir los méritos de la formación que debe impartirse al aprendiz. Además, esta Ley introduce, por primera vez, la formación externa a la empresa, delegando su coordinación al ámbito regional, fomentándose la difusión del aprendizaje.

Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30

Se trata del decreto de aplicación de la llamada “*legge Biagi*”, que articula, además, el aprendizaje en tres franjas: 1) aprendizaje para el cumplimiento del derecho/deber a la educación y la formación; 2) aprendizaje profesional; 3) aprendizaje para la obtención de un título o cursos de formación superior. En definitiva, se introduce un nuevo rol para el contrato de aprendizaje, que se convertirá en el principal canal de acceso de los jóvenes al mercado laboral, en estrecha coherencia con la reforma del sistema educativo, con la introducción de un número mínimo de horas dedicadas a la formación “formal”, que podrá realizarse tanto fuera como dentro de la empresa.

*La “riforma Monti-Fornero” de 2012*¹³⁴

Como se ha señalado por el profesor Tiraboschi, «la reforma confirma y potencializa la centralidad del aprendizaje»¹³⁵. En este sentido, esta

¹³² Cfr. S. CIUCCIOVINO, *op. cit.*, p. 108.

¹³³ También conocido como “*pacchetto Tren*”, que se inscribía en un marco político y cultural de liberalización del mercado laboral que procedía de Europa, fuente en aquel momento de directivas que daban prioridad a la consecución de este objetivo común. Véase *in extenso* M. TIRABOSCHI, [La «legge Tren» venticinque anni dopo: un percorso di letture per riflettere sul presente](#), Working Paper ADAPT, 2022, n. 9.

¹³⁴ *Legge 28 giugno 2012, n. 92, Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*.

¹³⁵ M. TIRABOSCHI, [El derecho del trabajo italiano después de la ley n. 92/2012: la reforma “Monti-Fornero”](#), en [esta Revista](#), 2013, n. 1, p. 13. También, y para profundizar en el estudio de la incidencia de la Reforma Monti-Fornero de 2012 en relación al contrato de aprendizaje italiano, consultése S. CIUCCIOVINO, *Il nuovo apprendistato dopo la legge di riforma del mercato del*

tipología se declara expresamente como contrato prevalente¹³⁶. Los efectos más significativos de esta importante reforma sobre los contratos con causa formativa italianos son los siguientes: aumento del límite de edad de los 17 a los 25 años; el contrato profesionalizante se transforma en un contrato mercantil; el contrato de formación superior puede dar lugar a títulos universitarios, de bachillerato, etc.¹³⁷.

Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183

En este texto legal se determina la causa del contrato de aprendizaje en la formación y el empleo, estableciéndose una duración indefinida. También, se retoman los tipos ya identificados en la normativa anterior y se sientan las premisas para una versión italiana del sistema dual alemán¹³⁸.

4.2. Aproximación a sus elementos esenciales

El concepto de “*contratto di apprendistato*” viene recogido en el *decreto legislativo n. 81/2015* que lo define como «un contrato de trabajo de duración indefinida que tiene por objeto la formación y el empleo de jóvenes»¹³⁹. Se

lavoro del 2012, en *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2012, n. 4, I.

¹³⁶ Estableciéndose una relación directa con las tesis ampliamente consensuadas en el ámbito académico de los economistas, de contrato único o de contrato único de primer ingreso. *Vid.* M. TIRABOSCHI, *El derecho del trabajo italiano después de la ley n. 92/2012: la reforma “Monti-Fornero”*, cit., pp. 13-14.

¹³⁷ Además, se estableció que la duración mínima del contrato en 6 meses, salvo para las actividades en ciclos estacionales. Durante el preaviso de cese al final del periodo de aprendizaje, el trabajador sigue siendo considerado aprendiz (y no trabajador cualificado, como parecía indicar una norma anterior mal redactada). A partir del 1º de enero de 2013, se elevó el número de aprendices que podrían contratarse (para las empresas que no pertenecieran al sector artesanal y que ya se benefician de normas especiales). Así, la proporción de 1 a 1 con respecto al número de empleados cualificados y/o cualificados en vigor, se elevó de 3 a 2 únicamente para las empresas con más de 10 empleados. La contratación de nuevos aprendices quedaba sujeta – para las empresas no artesanales que emplearan a más de 10 trabajadores – a la condición de la “estabilización” de al menos el 50% de los aprendices empleados en los 36 meses anteriores, excluidos los empleados despedidos durante el periodo de prueba, por dimisión o despido por causa justificada. Durante los primeros 36 meses de aplicación de esta norma, se aplicó un reglamento transitorio que rebajaba el porcentaje al 30%. *Vid. legge n. 92/2012*.

¹³⁸ Como ya se ha indicado *infra*, el modelo dual alemán también ha servido de clara inspiración en esta materia al modelo español. *Cfr.* A. TODOLÍ SIGNES, *op. cit.*

¹³⁹ Art. 41.1, *decreto legislativo n. 81/2015*.

trata esencialmente de un contrato de trabajo que prevé un período inicial de formación, al término del cual la relación laboral continúa como un contrato indefinido, sujeto a rescisión por las partes.

El *elemento distintivo causal* del contrato de aprendizaje radica en el hecho de que el empresario está obligado a proporcionar, además de la remuneración, la formación necesaria para la adquisición de competencias o el reciclaje profesionales. Los aspectos formativos y salariales deben coexistir y no son alternativos ni accesorios entre sí. Por esta razón, el contrato de aprendizaje italiano goza de una *naturaleza jurídica* de “contrato mixto”. De este modo, la persona contratada por la realización de su trabajo recibirá una contraprestación compuesta, que comprende un salario en metálico y un programa de formación específica en profundidad para el desempeño de la tarea.

Al igual que los demás contratos de trabajo, el contrato de aprendizaje italiano tiene un *requisito formal*: deberá formalizarse por escrito. En dicho texto se deberá incluir el plan de formación individual, que también se define sobre la base de las disposiciones de la negociación colectiva.

En referencia a sus *tipologías*¹⁴⁰, en el decreto de 2015 se distinguen 3 tipos de aprendizaje diferentes:

1. *aprendizaje para la cualificación y titulación profesional, educación secundaria superior y especialización técnica superior*¹⁴¹. Su objetivo es permitir a las personas en formación dentro de los sistemas regionales de educación y formación combinar el estudio con la experiencia práctica en el mundo laboral;
2. *aprendizaje profesional o contrato de oficio*¹⁴². Cuyo objetivo consiste en un oficio o una profesión. En este caso, el contrato de aprendizaje debe indicar el perfil de formación y la cualificación esperada al final del curso. Este tipo de aprendizaje obliga a los empresarios con más de 50 trabajadores a mantener la relación laboral de forma indefinida con al menos el 20% de las personas trabajadoras aprendices presentes en la empresa. En el supuesto de incumplimiento de dicha ratio, no se podrían contratar más personas trabajadoras aprendices;
3. *aprendizaje superior de formación e investigación*¹⁴³. El objetivo de esta tipología se centra en la obtención de una cualificación: título de enseñanza secundaria, grado, máster, doctorado o aprendizaje para el acceso a los colegios profesionales. Puede ser una opción para obtener un diploma o una certificación técnica y puede facilitar la entrada de jóvenes dedicados a

¹⁴⁰ Vid. art. 41.2, decreto legislativo n. 81/2015.

¹⁴¹ Vid. art. 43, decreto legislativo n. 81/2015 (*Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore*).

¹⁴² Vid. art. 44, decreto legislativo n. 81/2015 (*Apprendistato professionalizzante*).

¹⁴³ Vid. art. 45, decreto legislativo n. 81/2015 (*Apprendistato di alta formazione e di ricerca*).

las áreas de investigación de las empresas.

El requisito correspondiente a las *limitaciones de edad de las personas aprendices*¹⁴⁴ contratadas dependerá de la tipología de contrato, siendo dichos supuestos los siguientes:

- *aprendizaje para la cualificación y titulación profesional, educación secundaria superior y especialización técnica superior*, personas de entre 15 y 25 años;
- *aprendizaje profesional o contrato de oficio*, personas jóvenes cuyo rango de edad se encuentre entre 18 y 29 años. En el supuesto de que, en el momento de la contratación, acrediten estar en posesión de una cualificación profesional, también podrán ser contratados a partir de los 17 años;
- *aprendizaje superior de formación e investigación*, personas de entre 18 y 29 años que estén en posesión de un título de enseñanza secundaria superior o de un título de formación profesional obtenido en cursos de formación profesional complementados con un certificado de especialización técnica superior o un título de bachillerato profesional al término del curso anual complementario.

Respecto a los *requisitos referentes a la cualificación*, la Inspección de Trabajo italiana ha aclarado recientemente que «la posesión de un título habilitante no excluye el empleo en virtud de un contrato de aprendizaje, siempre que el plan de formación individual indique cursos de formación adecuados que sean coherentes con las necesidades de la empresa y que prevean el desarrollo de competencias diferentes y adicionales, incluso de carácter complementario, con respecto a las ya adquiridas»¹⁴⁵.

También, en relación con la *duración del contrato*¹⁴⁶ de aprendizaje italiano se distingue diferentes rangos según la tipología de los mismos. Así, la normativa reguladora establece una duración mínima del contrato que no suele ser inferior a 6 meses, mientras que la duración máxima depende del tipo de aprendizaje:

- *aprendizaje para la cualificación y titulación profesional, educación secundaria superior y especialización técnica superior*. La duración de esta tipología de

¹⁴⁴ Respecto a las excepciones sobre las limitaciones de edad en las modalidades del contrato de aprendizaje italiano, véase en este sentido lo dispuesto en el art. 47.4, *decreto legislativo n. 81/2015*, que excluye de la exigencia de los límites de edad a los trabajadores beneficiarios del tratamiento de indemnización por movilidad o desempleo. También, a partir del 1º de enero de 2022, dicho límite quedará excluido para los trabajadores beneficiarios del tratamiento de complemento salarial extraordinario a que se refiere el art. 22-ter del *decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*.

¹⁴⁵ Nota del Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) 31 mayo 2021, n. 873.

¹⁴⁶ *Vid.* art. 44.2, *decreto legislativo n. 81/2015*.

contrato está limitada a una duración máxima de 3 años (generalmente 3 años para cualificación y 4 años para diploma). No obstante, la duración puede prorrogarse hasta un año, por escrito y previa actualización del plan de formación individual, si el aprendiz ha obtenido la cualificación o el diploma profesional y desea consolidar y adquirir más competencias técnico-profesionales y especializadas o si, al final de la formación, el aprendiz no ha obtenido la cualificación o el diploma profesional;

- *aprendizaje profesional o contrato de oficio*. Su duración varía en función de las disposiciones de los *contratti collettivi nazionali di lavoro* (CCNL) correspondientes y no puede superar los tres años. Las excepciones son algunas profesiones del sector artesanal (*v.gr.*, orfebres o carpinteros), para las que la duración puede prolongarse hasta 5 años;
- *aprendizaje superior de formación e investigación*. La duración del contrato de aprendizaje para la formación superior y la investigación varía en función de la cualificación que se desee obtener (por lo general, nunca es inferior a los estudios) y se regula mediante acuerdos entre las Regiones o Provincias Autónomas y las asociaciones territoriales de empresarios, las universidades y los institutos profesionales. En todo caso, es posible prorrogar el periodo de aprendizaje en caso de enfermedad, accidente u otra causa de suspensión involuntaria del trabajo que dure más de treinta días¹⁴⁷.

Respecto de la *formación* que la persona trabajadora en calidad de aprendiz realiza en el marco del contrato tendrá una doble calificación, según se realice dentro o fuera de la empresa.

Formación interna

Se define en el plan de formación individual, que debe adjuntarse al contrato y debe establecer los objetivos que deben alcanzarse durante la formación en la empresa. La persona aprendiz debe estar supervisado por un tutor, cuya misión es acompañarle durante todo el periodo, transmitirle las competencias necesarias y favorecer la integración entre la formación externa e interna. Dicho tutor debe ser elegido en función de sus competencias y de su antigüedad en el puesto y, para garantizar una tutoría eficaz, solamente podrá tutorizar a un número limitado de personas aprendices¹⁴⁸.

¹⁴⁷ *Vid.* art. 42.5.g, decreto legislativo n. 81/2015.

¹⁴⁸ Estableciéndose los fines de la función de tutoría en los aprendizajes de primer y tercer nivel, y reiterándose que la tarea del tutor consiste en apoyar al aprendiz en el itinerario de aprendizaje y en el seguimiento de su adecuado progreso. *Vid.* decreto ministeriale 12 ottobre 2015, *Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'articolo 46, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015,*

Formación externa

Tiene lugar en centros de formación especializados y permite al aprendiz alcanzar parte de los objetivos fijados en el contrato¹⁴⁹.

También el legislador italiano ha establecido una diferente duración¹⁵⁰ de la formación según la tipología de aprendizaje, así como de las normas de formación establecidas para los distintos itinerarios:

- *aprendizaje para la cualificación y titulación profesional, educación secundaria superior y especialización técnica superior*. La formación externa será impartida directamente por la institución de formación en la que está inscrito el alumno. En estos supuestos, la distribución entre el tiempo – entiéndase en este sentido la “compatibilidad horaria” – dedicado a la formación y al del trabajo en la empresa deberá respetar los límites legales establecidos en el art. 43.6.2 del *decreto legislativo n. 81/2015*, según los siguientes parámetros porcentuales: el tiempo dedicado a esta actividad formativa no podrá superar el 60% del horario ordinario de trabajo para el segundo año; estableciéndose el límite del 50% para el tercer y cuarto año y para el año siguiente, destinado a la obtención del certificado de especialización técnica¹⁵¹;
- *aprendizaje profesional o contrato de oficio*. La formación profesional, realizada bajo la responsabilidad del empresario, se completa con una oferta de formación pública, dentro o fuera de la empresa, destinada a la adquisición de competencias básicas y transversales, por un importe total no superior a 120 horas repartidas a lo largo del trienio¹⁵²;

n. 81.

¹⁴⁹ La Circular INL 7 abril 2022, n. 2, especifica que, para la formación básica y transversal, es posible utilizar el *e-learning*, es decir, una modalidad de formación a distancia caracterizada por la interactividad entre alumnos y profesores, en modo síncrono.

¹⁵⁰ Sobre las singularidades de la duración de la formación en el contrato de aprendizaje italiano, véase D. GENTILINI, *La durata della formazione in apprendistato e le cause sospensive del rapporto di lavoro*, en D. GENTILINI, G. OCCHIOCUPO (eds.), *La disciplina del contratto di apprendistato dopo il Jobs Act. Normativa, dottrina e giurisprudenza*, Inapp Report, 2021, n. 23, pp. 57-59.

¹⁵¹ *Vid.* art. 43.6.2, *decreto legislativo n. 81/2015*. También, y para las Provincias Autónomas de Trento y Bolzano, se ha regulado aspectos específicos en el art. 43.8.

¹⁵² En esta modalidad, a formación profesional, que se realiza bajo la responsabilidad del empresario, se complementa, dentro de los límites de los recursos disponibles cada año, con la oferta de formación pública, interna o externa a la empresa, destinada a la adquisición de competencias básicas y transversales por un importe total no superior a 120 horas para la duración del trienio y regulada por las regiones y provincias autónomas de Trento y Bolzano, previa consulta a los interlocutores sociales y teniendo en cuenta la cualificación educativa y las competencias del aprendiz. *Vid.* art. 44.3, *decreto legislativo n.*

- *aprendizaje de formación superior y de investigación*¹⁵³. En relación con los acuerdos regionales con los interlocutores sociales y las universidades, también determinados en función de la cualificación que se desea obtener, la duración es variable. La formación externa se lleva a cabo en el centro de formación en el que está matriculado el alumno y en cursos de enseñanza técnica superior y no puede superar, por regla general, el 60% de las horas reglamentarias. Al final del periodo de aprendizaje, la institución de formación en la que está matriculado el estudiante proporciona una certificación de las competencias adquiridas¹⁵⁴.

Como hemos visto, la formación es el elemento causal caracterizador del contrato de aprendizaje, hasta el punto de que, en caso de incumplimiento de la formación por parte del empresario, que impida la consecución de los fines específicos de cada tipo de aprendizaje, éste está obligado a abonar la diferencia entre la cotización abonada y la debida con referencia al nivel contractual superior que hubiera alcanzado el trabajador al final del período de aprendizaje, con un incremento.

Respecto a la *remuneración* – salario – correspondiente al contrato de aprendizaje italiano, dependerá del CCNL aplicado y de la clasificación asignada, teniendo en cuenta que las personas trabajadoras con este tipo de contrato podrán ser clasificadas hasta dos niveles por debajo de la categoría que le corresponda. Por último, al reanudarse el trabajo tras una suspensión o reducción de la jornada laboral, el período de aprendizaje se prolonga en una medida equivalente al importe de las horas de complemento salarial disfrutadas. También, al igual que el resto de las personas trabajadoras y en relación con otro tipo de prestaciones inherentes a esta tipología de contratación le corresponderán, entre otras, las siguientes prestaciones:

- cobertura de la seguridad social;
- seguro de enfermedad y maternidad;
- seguro de accidentes de trabajo, enfermedad (incluida la profesional), invalidez;
- subsidio familiar;
- otros.

Junto a lo anterior, habrá que tener en cuenta que todas las personas trabajadoras con contrato de aprendizaje tendrán derecho a una

81/2015.

¹⁵³ *Vid.* art. 45.2, *decreto legislativo n. 81/2015*.

¹⁵⁴ Ahora bien, conviene precisar que, por las horas de formación realizadas en la institución de formación, el empresario está exento de toda obligación de abonar el salario. Por las horas de formación pagadas por el empresario, el trabajador percibe el 10% de la remuneración que le correspondería. Esto está sujeto a diferentes disposiciones de los convenios colectivos. *Vid.* art. 45.3, *decreto legislativo n. 81/2015*.

indemnización por despido, el *trattamento di fine rapporto* (TFR)¹⁵⁵. Además, el ordenamiento jurídico italiano tiene previsto un tratamiento fiscal de los aprendices especial, ya que se prevé un tipo reducido.

En lo que se refiere a los contratos de aprendizaje para la obtención de cualificaciones profesionales y diplomas y a los contratos de aprendizaje para la formación de alto nivel y la investigación, la Ley de Empleo establece – salvo disposición contraria en el CCNL correspondiente – que, por las horas de formación realizadas en el centro de formación, el empresario queda exento de toda obligación de remuneración; por las horas de formación a cargo del empresario, se reconoce en cambio una remuneración igual al 10% de la que correspondería al trabajador.

Los trabajadores contratados en virtud de un contrato de aprendizaje también tienen derecho a beneficiarse del fondo de despido, siempre que ello no ponga en peligro la finalización de su formación.

El régimen vacacional

Las personas trabajadoras bajo este tipo de contratación tendrán derecho – al igual que el resto – al disfrute de vacaciones anuales retribuidas. El devengo de las vacaciones está vinculado al rendimiento laboral real y la duración mínima se calcula en función de los convenios colectivos nacionales¹⁵⁶.

Aspectos específicos sobre el tratamiento de la rescisión de esta tipología contractual

Se podrá rescindir el contrato de aprendizaje italiano en los siguientes supuestos:

- al finalizar el periodo de aprendizaje, las partes pueden rescindir el

¹⁵⁵ Téngase en cuenta que las normas italianas reguladoras de la indemnización por despido para los contratos de aprendizaje son las mismas que para los empleos asalariados. En la práctica, se abona un mes de indemnización por despido por cada año civil. De hecho, la TFR es un crédito que se acumula con el tiempo. Cuantos más años se trabaje, más se acumula, una vez deducidas las retenciones legales.

¹⁵⁶ Conviene aclarar que la persona trabajadora aprendiz, al igual que el resto de personas trabajadoras, se encuentra inmerso como sujeto de la relación laboral. Por lo tanto, gozará de todos los derechos de que disfruta normalmente cualquier persona trabajadora. El contrato de aprendizaje incluye indicaciones sobre vacaciones, enfermedad, maternidad, y deberá ajustarse, en cuanto a jornada laboral y demás derechos establecidos, a lo que disponga el CCNL aplicable. También regula las vacaciones retribuidas, estableciendo el derecho a 30 días al año para los trabajadores menores de 16 años, y 20 días al año para los mayores de 16 años.

contrato¹⁵⁷, mediante preaviso a partir de la misma fecha. Durante el periodo de preaviso, siguen aplicándose las normas del contrato de aprendizaje. Si ninguna de las partes rescinde, la relación continúa como una relación laboral ordinaria de duración indefinida¹⁵⁸;

- la no superación del período de prueba. En este supuesto se podrá rescindir, si bien habrá que atender, con carácter previo, a las exigencias legales *ex* art. 2096 del Código Civil italiano: «redactado por escrito» y que se haya «prestado el libre consentimiento por ambas partes». Ahora bien, la jurisprudencia italiana ha señalado – en diversos pronunciamientos – algunas excepciones a dicha rescisión durante el periodo de prueba, por ejemplo: 1) cuando el trabajador demuestre que no ha transcurrido un período de tiempo suficiente para permitir al empleador evaluar la su capacidad para realizar el servicio asignado¹⁵⁹, 2) cuando el trabajador no esté en condiciones de realizar la prueba, debido a la falta de asignación concreta de las tareas¹⁶⁰, o 3) también en aquellos supuestos que la prueba tenga por objeto tareas distintas de las previstas en el momento de la contratación¹⁶¹;

- durante el período de formación. Se alegue justa causa o motivo justificado (objetivo o subjetivo). En caso de rescisión por parte del empleador durante el período de formación, se aplicarán las sanciones previstas por la legislación vigente para el despido ilegítimo¹⁶²;

- tras la “estabilización” del contrato, por justa causa o motivo justificado;

- la legislación italiana tiene previsto que, para las personas trabajadoras que se benefician del subsidio de movilidad, del tratamiento por desempleo o del tratamiento de *cassa integrazione guadagni straordinaria* (CIGS), se apliquen las disposiciones relativas a los despidos individuales. En la práctica, el empleador no puede retirarse – al final del período de formación – mediante un simple preaviso, sino que siempre debe justificar cualquier despido alegando una causa justa o un motivo justificado¹⁶³.

¹⁵⁷ A tenor de lo dispuesto en el art. 2118 del Código Civil Italiano.

¹⁵⁸ *Vid.* art. 42.4, *decreto legislativo n. 81/2015*.

¹⁵⁹ *Vid.* Sentencia del Tribunal de Milán 4 junio 2007. También la Sentencia del Tribunal de Casación 6 junio 1987, n. 479.

¹⁶⁰ *Vid.* Sentencia del Tribunal de Casación 8 febrero 2000, n. 1387.

¹⁶¹ *Vid.* Sentencia del Tribunal de Casación 12 diciembre 2005, n. 27310.

¹⁶² *Vid.* art. 42.3, *decreto legislativo n. 81/2015*.

¹⁶³ De tipo objetivo o subjetivo, como excepción a lo dispuesto en el art. 42.4 del *decreto legislativo n. 81/2015* y según lo preceptuado en el art. 22-ter del *decreto legislativo n. 148/2015*.

4.3. Su confrontación con la regulación actual española

Examinados los elementos esenciales y configuradores de las tipologías contractuales formativas vigentes en la legislación italiana, nos disponemos a afrontar el análisis comparativo de las mismas con aquellas figuras contractuales de la legislación española que presentan características y rasgos similares. A tal efecto, realizaremos la identificación de las analogías y divergencias más relevantes de aquellos aspectos conceptuales esenciales en esta materia, así como el alcance de la eficacia que ofrecen ambas legislaciones.

En el capítulo de analogías se puede apreciar un punto de partida inicial común: los altos niveles de desempleo detectados en el colectivo de personas jóvenes. No obstante, los datos estadísticos¹⁶⁴ han mostrado valores más elevados en España que en Italia. En efecto, la dificultad en el acceso al mercado de trabajo de las personas jóvenes ha estado presente en ambos países como un elemento disruptivo que merece una atención prioritaria. Otra destacada característica común que se infiere del análisis comparado, en relación con las bases y principios inspiradores de las normativas vigentes de ambos países, ha sido la notoria influencia del modelo alemán de formación dual que ha desplegado en los correspondientes modelos italiano y español. Además, en ambos sistemas se destaca un número muy significativo de reformas sucesivas en el tiempo que, a su vez, reflejan claros signos de ineficacia sobre el alcance de los objetivos propuestos.

Centrados en el marco normativo actual, y tras el examen comparado de la última reforma llevada a cabo en cada país (recuérdese que en Italia se efectuó mediante el *decreto legislativo n. 81/2015* y en España a través del RD-Ley 32/2021), señalaremos – aunque de forma sintética – aquellos aspectos diferenciadores que requieren una mayor atención. Así, en primer lugar, y superando el mero dato cuantitativo, no debemos obviar la distancia en el tiempo entre ambas legislaciones vigentes (existe un margen de 6 años de Italia con respecto a España). Esta mayor vigencia temporal permite a Italia evaluar con mayor precisión si se han conseguido los objetivos y fines propuestos con la reforma. A este respecto, según consta de la evolución de los registros de la tasa de desempleo juvenil, todavía queda un largo recorrido para alcanzar las cotas esperadas, aunque, a la hora de valorar

¹⁶⁴ Como se constata en el estudio sobre la evolución social y del empleo en Europa (ESDE) presentado por la Comisión Europea en 2022 (*Employment and Social Developments in Europe. Young Europeans: employment and social challenges ahead*). Vid. COMISIÓN EUROPEA, *Empleo: Los jóvenes, entre los más afectados por la pérdida de puestos de trabajo como consecuencia del impacto económico de la COVID-19*, en commission.europa.eu, 12 julio 2022.

estos datos, hay que tener en cuenta la distorsión anormal de los mismos causada por los años de pandemia. En España, la situación ha sido diferente debido al escaso plazo transcurrido desde que entrara en vigor la reforma (poco más de un año). Además, junto a esta circunstancia hay que añadir los diversos desarrollos reglamentarios previstos por la norma y que siguen pendientes de realización. Por todo ello, solamente resta que, con el transcurso del tiempo, se pueda vislumbrar la efectividad de la reforma de 2021 en relación con esta tipología contractual.

En segundo lugar, y como aspecto cualitativo diferenciador de ambas reformas legislativas, se puede apreciar un claro contraste en la propia esencia que sustenta cada una de las reformas. Italia aboga por una «regulación específica de los contratos con causa formativa» en el *decreto legislativo n. 81/2015*, en el que se determina la causa del contrato de aprendizaje en la formación y el empleo, estableciéndose una duración indefinida. También, se retoman los tipos ya identificados en la normativa anterior y se sientan las premisas para una versión italiana del sistema dual alemán. Por su parte, España afronta una “reforma de alcance general” en aras de poder completar, de una vez por todas, la transición de nuestras relaciones laborales hacia un modelo más justo y garantista. Se persigue la temporalidad como factor desencadenante de la precariedad laboral. En definitiva, se aboga por un cambio de paradigma que ayude a desterrar el desasosiego que la precariedad ha provocado en varias generaciones de trabajadoras y trabajadores de nuestro país. Entre los diversos objetivos de dicho alcance general, se incluye la reforma del contrato con causa formativa.

En tercer lugar, atendiendo a la tipología y modalidades contractuales formativas, podemos reseñar que Italia ha optado por la adopción de tres tipos de contratos diferentes: “aprendizaje para la cualificación y titulación profesional, educación secundaria superior y especialización técnica superior”, “aprendizaje profesional o contrato de oficio” y “aprendizaje superior de formación e investigación”. Sin embargo, España incorpora un único “contrato formativo” bajo dos modalidades: “de formación en alternancia” y “para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios”.

5. Conclusiones

1. El protagonismo que adquiere el trabajo en la sociedad actual y su incidencia en el desarrollo de las personas que la integran es un hecho constatado que se ha consolidado con el paso del tiempo. Desde esta

perspectiva global, y en el ámbito de los derechos, el trabajo goza del más alto reconocimiento, el que corresponde a la categoría de derecho humano. Ahora bien, en el ámbito que nos ocupa, el de las personas jóvenes, la efectividad del Derecho al Trabajo materializada en el acceso al mercado de trabajo actual se ha convertido en un problema de dimensión mundial, subrayándose como objetivo común y prioritario por parte de los gobiernos. En esta línea de acción, queremos destacar el importante papel que desempeña la formación y su estrecha relación con el empleo. Una formación adecuada y la posesión de una experiencia laboral serán los factores determinantes para que las personas jóvenes puedan acceder a un empleo digno.

2. En España, la relación existente entre empleo y formación adecuada de las personas jóvenes no es nueva. Su regulación jurídica se remonta a la LCA 1911. A partir de esa fecha, en nuestro país se han sucedido numerosas reformas de esta figura contractual que, de una forma u otra, han tenido como denominador común ajustar la formación a las necesidades del mercado de trabajo y, a su vez, fomentar el empleo juvenil. Sin embargo, lejos de alcanzar los objetivos propuestos, parece que la utilización del contrato formativo (tanto para la adquisición de la práctica como para su alternancia con la formación) ha obedecido a razones de reducción de costes para el empresario (bonificaciones en las cuotas), tergiversándose su verdadera finalidad para constituirse en un instrumento de precariedad laboral por su carácter temporal.

3. En nuestro país, en el año 2021, se llevó a cabo una nueva reforma laboral con el firme propósito de combatir la precariedad laboral causada por el abuso de la temporalidad. Para corregir los efectos disruptivos del pasado sobre el empleo juvenil, se introducen cambios normativos con el fin de proporcionar la adecuada adaptación de la formación a las necesidades del mercado de trabajo y la adopción de medidas de fomento de empleo. Respecto del contrato con causa formativa, este se transforma en un único contrato, pero con dos modalidades. Con este nuevo tipo contractual se pretende reforzar su carácter formativo, vinculándose de manera muy estrecha a la inserción laboral a través de la adecuada cualificación profesional y, al mismo tiempo, apartándose de los incentivos económicos que, en experiencias pasadas, han contribuido al fomento de la precariedad laboral. La eliminación de los límites de edad, el fortalecimiento de los requisitos formales y la reducción a la mitad del tiempo máximo de contratación en la modalidad para la obtención de la práctica adecuada – con algunas limitaciones – han sido elementos esenciales para asegurar el fin formativo.

4. En base a los precedentes históricos en España, cabe la duda de si

estos cambios fortalecerán el fin pretendido o, por el contrario, actuarán como elemento disuasorio para los empleadores. El aumento significativo de las retribuciones, cotizaciones a la Seguridad Social y ampliación de las prestaciones sociales se manifiestan como avances muy destacados, reflejo de la clara intención del legislador por superar definitivamente la precariedad laboral. Pese a los cambios expuestos que evidencia una ruptura con la regulación anterior de esta figura contractual, otros elementos configuradores se mantienen. Con todo, creemos que la nueva configuración del art. 11 es más coherente e incorpora un modelo de contratación que refuerza su verdadera naturaleza formativa en aras de alcanzar la cualificación adecuada a las exigencias del mercado de trabajo. Ahora bien, la falta de desarrollo reglamentario que se desprenden de algunos apartados del mencionado art. 11 ET nos plantea una incertidumbre que impide poder concretar el verdadero alcance y eficacia de la reforma.

5. En Italia, la contratación con causa formativa se sustenta sobre unos antecedentes históricos semejantes a los de España. La legislación actual contempla un modelo de contrato de aprendizaje en el que los aspectos formativos y salariales deben coexistir y no son alternativos ni accesorios entre sí. Por esta razón, el contrato de aprendizaje italiano goza de una naturaleza jurídica de contrato mixto.

6. Del análisis confrontado de Italia y España se derivan ciertas analogías y divergencias en sus sistemas regulatorios. Respecto a las analogías, destacamos los altos niveles de desempleo juvenil y la patente influencia del modelo alemán de formación dual que ha inspirado el desarrollo de sus correspondientes modelos. De las divergencias, señalamos como más reseñables las siguientes. En primer lugar, la distancia en el tiempo de ambas legislaciones vigentes, lo que supone la necesidad de adoptar diferentes estrategias a la hora de evaluar la eficacia de cada legislación. En segundo lugar, en el contraste de los distintos planteamientos legislativos, Italia ha optado por una regulación específica de los contratos con causa formativa, mientras que España afronta una reforma de alcance general con el firme propósito de combatir el fraude y la precarización laboral del pasado, persiguiendo la temporalidad como factor desencadenante de la inestabilidad laboral. En tercer lugar, respecto a las tipologías y modalidades contractuales formativas, Italia ha optado por la adopción de tres tipos de contratos diferentes, mientras que España incorpora un único contrato formativo bajo dos modalidades.

6. Bibliografía

- ABIRE FORMACIÓN (2023), *¿Cuál es el salario en un contrato de formación en alternancia?*, en abire.es, 7 septiembre
- ALBIOL MONTESINOS I. (1994), *Contratos formativos: prácticas y aprendizaje*, Tirant lo Blanch
- ALONSO OLEA M., CASAS BAAMONDE M.E. (2009), *Derecho del Trabajo*, Civitas
- APILLUELO MARTÍN M. (2014), *El contrato para la formación y el aprendizaje: la cualificación profesional*, Bomarzo
- CIUCCIOVINO S. (2013), *Apprendimento e tutela del lavoro*, Giappichelli
- CIUCCIOVINO S. (2012), *Il nuovo apprendistato dopo la legge di riforma del mercato del lavoro del 2012*, en *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 4, I, pp. 695-718
- COMISIÓN EUROPEA (2022), *Empleo: Los jóvenes, entre los más afectados por la pérdida de puestos de trabajo como consecuencia del impacto económico de la COVID-19*, en commission.europa.eu, 12 julio
- EUROPEAN COMMISSION (2022), *Employment and Social Developments in Europe. Young Europeans: employment and social challenges ahead*
- FERNÁNDEZ AVILÉS J.A. (2022), *El nuevo contrato formativo en España: ¿una “res continet duo simul”?*, en *Noticias CIELO*, n. especial, pp. 1-11
- GENTILINI D. (2021), *La durata della formazione in apprendistato e le cause sospensive del rapporto di lavoro*, en D. GENTILINI, G. OCCHIOCUPO (eds.), *La disciplina del contratto di apprendistato dopo il Jobs Act. Normativa, dottrina e giurisprudenza*, Inapp Report, n. 23
- GOBIERNO DE ESPAÑA (2021), *España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo*
- GÓMEZ SALADO M.Á. (2022), *Una panorámica de la contratación laboral tras la última reforma contenida en el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre*, en *Lan Harremanak*, n. 48, pp. 13-56
- GONZÁLEZ COBALEDA E. (2011), *Los contratos formativos a la luz de las nuevas reformas laborales*, en *Revista de Estudios Jurídicos*, n. 11, pp. 1-16
- GUTIÉRREZ PÉREZ M. (2022), *Una aproximación al nuevo contrato formativo a la espera de su desarrollo reglamentario*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 63, pp. 309-331
- LÓPEZ TERRADA E. (2012), *Las modalidades de contratación en la reforma laboral de 2012. Ley 3/2012, de 6 de julio*, Tirant lo Blanch
- MARSICK V.J. (1991), *Aprendizaje en el centro de trabajo: el caso de la reflexividad y de la reflexividad crítica*, en *Revista de Educación*, n. 294, pp. 141-154

- MELLA MÉNDEZ L. (2014), *Las prácticas no laborales en empresas para jóvenes titulados: un estudio de su régimen jurídico*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 36, pp. 65-102
- MERCADER UGUINA J.R., MORENO SOLANA A. (2022), *La última reforma de los contratos formativos: un nuevo intento para potenciar su utilización y mejorar la formación de los jóvenes*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, n. monográfico, pp. 63-88
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2023), *Informe Jóvenes y mercado de trabajo. N° 38, 2023 T2*
- MONEREO PÉREZ J.L. (2019), *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*, Laborum
- MONTES ADALID G.M. (2023), *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?*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 1, pp. 311-335
- OIT (2020), *Global Employment Trends for Youth 2020. Technology and the future of jobs*
- OIT (1999), *Trabajo decente. Memoria del Director General*, Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión
- PRADOS DE REYES F.J. (1985), *Los contratos de trabajo en prácticas y para la formación: modificaciones a su régimen jurídico (I)*, en *Actualidad Laboral*, n. 1, pp. 969-974
- PRADOS DE REYES F.J. (1985), *Los contratos de trabajo en prácticas y para la formación: modificaciones a su régimen jurídico (II)*, en *Actualidad Laboral*, 1985, n. 1, pp. 1017-1023
- PRADOS DE REYES F.J. (1979), *El contrato de aprendizaje*, Universidad de Granada
- RUIZ SANTAMARÍA J.L. (2022), *En busca del empleo decente para los jóvenes*, en *Noticias CIELO*, n. 6, pp. 1-3
- RUIZ SANTAMARÍA J.L. (2019), *Trabajo decente de las personas con discapacidad en la sociedad actual*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 4, pp. 112-136
- TIRABOSCHI M. (2022), *La «legge Treu» venticinque anni dopo: un percorso di letture per riflettere sul presente*, Working Paper ADAPT, n. 9
- TIRABOSCHI M. (2013), *El derecho del trabajo italiano después de la ley n. 92/2012: la reforma “Monti-Fornero”*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 1, pp. 1-45
- TODOLÍ SIGNES A. (2015), *La formación dual alemana y el contrato para la formación y el aprendizaje: ¿Diferente legislación o diferentes controles de calidad?*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 4, pp. 224-267

VELA DÍAZ R. (2022), *[La nueva regulación de los contratos formativos tras la reforma laboral: ¿un impulso definitivo a esta fórmula contractual?](#)*, en *[Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia](#)*, n. 27, pp. 111-129

Páginas web

Garantía Juvenil: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil.html>

Mecanismos para la reducción de la precariedad del trabajador joven: el contrato formativo para la obtención de práctica profesional*

Bárbara TORRES GARCÍA**

RESUMEN: El presente artículo tiene por objeto analizar el régimen jurídico del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, el cual se ha visto afectado por la reforma laboral española del año 2021. Este estudio se enfoca desde la perspectiva del empleo juvenil, analizando la precaria situación del trabajador joven y la forma en la que esta modalidad contractual puede ayudar a remediar dicho panorama, promoviendo una inserción laboral de calidad para este colectivo.

Palabras clave: Empleo juvenil, trabajador joven, políticas de empleo, contrato formativo para la obtención de práctica profesional, reforma laboral, RD-Ley 32/2021.

SUMARIO: 1. La precariedad laboral del trabajador joven: estado de situación. 2. La protección de los trabajadores jóvenes: una preocupación histórica. 3. El nuevo contrato formativo para la obtención de práctica profesional: una herramienta estratégica para una inserción laboral de calidad. 3.1. Los requisitos formativos del trabajador principiante: la delimitación del ámbito subjetivo del contrato. 3.2. La obligación formativa del empresario y sus responsabilidades laborales. 4. Valoración conclusiva. 5. Bibliografía.

* Este trabajo se enmarca en el Proyecto de Investigación AEI *Aprendizaje a lo largo de la vida en una sociedad digital: formación y recualificación para las nuevas profesiones del mercado de trabajo global* (PID2020-113151RB-100), dirigido por las Profesoras Lourdes Mella Méndez (IP1) y Consuelo Ferreiro Regueiro (IP2).

** Doctora en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Santiago de Compostela (España); Abogada.

Mechanisms for Reducing the Precariousness of Young Workers: the Internship Contract

ABSTRACT: The purpose of this article is to analyse the legal regime of the training contract for obtaining professional practice, which has been affected by the Spanish labour reform of 2021. This study is approached from the perspective of youth employment, analysing the precarious situation of the worker and the way in which this contractual modality can help to remedy this situation, promoting a suitable entry to the labour market for this collective.

Key Words: Youth employment, young worker, employment policies, training contract for professional practice, labour reform, Royal Decree-Law No. 32/2021.

1. La precariedad laboral del trabajador joven: estado de situación

El concepto de trabajo decente parece encontrarse, en estos momentos, en un período de crisis¹. A parte de las consecuencias coyunturales derivadas de la pandemia de la Covid-19 y el conflicto de Ucrania, el mercado de trabajo está viviendo una serie de fenómenos y transformaciones estructurales que están alterando su fisionomía. La segmentación y la flexibilidad de una economía cada vez más globalizada, la apuesta por modelos de producción que fomentan el empleo informal y el “trabajo atípico”, la introducción de tecnología avanzada (capaz de aumentar, exponencialmente, la productividad y rentabilidad empresarial, pero, al mismo tiempo, capaz de “destruir” o transformar puestos de trabajo clásicos, pasando a otros, a veces, marcados por una degradación de las condiciones laborales) dan lugar a una alta inestabilidad y precariedad en el trabajo. Una situación de devaluación del empleo que afecta, en especial, a la fuerza de trabajo joven². En efecto, suele ser este colectivo el que se enfrenta, con mayor frecuencia, a: 1) una tasa de desempleo más elevada³; 2) una mayor temporalidad y parcialidad en el empleo⁴; 3) salarios inadecuados; 4) una carente o deficiente protección jurídica y social. Una realidad que se constata con el hecho de que el 78% de los trabajadores jóvenes de todo el mundo prestan sus servicios en la economía informal (frente a una tasa del 58% para la población adulta)⁵. En suma, en España,

¹ Así, también lo apunta la OIT, [Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias 2023. Resumen ejecutivo](#), 2023.

² Para las Naciones Unidas las personas jóvenes son aquellas que se sitúan entre los 15 y los 24 años de edad (ambos inclusive), si bien esta acotación puede variar de un país a otro, dependiendo de factores culturales, institucionales y políticos. Véase N. O’HIGGINS, [Desempleo juvenil y política de empleo. Una perspectiva global](#), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2021, p. 11.

³ En atención a los datos de la *Encuesta de Población Activa (EPA)*, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística español, la tasa de paro para los menores de 25 años ha descendido ligeramente durante estos últimos años, aunque sigue siendo más alta en comparación con aquella otra referida a la totalidad de la población. Así, si en el tercer trimestre de 2023 el índice de paro total es del 11,84%, para los menores de 25 años este porcentaje asciende al 27,82%. Ahora bien, para aquella población comprendida, particularmente, entre los 20 y 24 años, dicho coeficiente se reduce al 24,92% (vid. INE, [Resultados por comunidades autónomas. Parados. Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma](#), en [www.ine.es](#), 20 mayo 2023).

⁴ M. SÁNCHEZ SANZ, S. KURIC KARDELIS, [Radiografía del \(des\)empleo juvenil en España 2007-2022](#), Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, Fundación Fad Juventud, 2022, pp. 30-60.

⁵ ILO, [Global Employment Trends for Youth 2022. Investing in transforming futures for young people](#), 2022, p. 27.

uno de cada cuatro de estos trabajadores se encuentra en riesgo de pobreza y exclusión social, presentado una tasa de emancipación mucho más baja que en el resto de la Unión Europea (solo el 15,9% de los jóvenes españoles pudieron independizarse, frente al 31,9% del resto de países)⁶.

El problema del empleo juvenil es una de las cuestiones que más preocupan a los Gobiernos y, en especial, al español, dados los datos expuestos en el párrafo anterior. Hacer frente a la precariedad laboral del trabajador joven resulta transcendental a los efectos de conseguir una sociedad futura sana, competitiva y comprometida con el bienestar social, en la que cada individuo se sienta orgulloso del trabajo realizado y satisfecho con sus condiciones de vida⁷. Ahora bien, alcanzar este objetivo exige un doble esfuerzo, en el sentido de que no solo es necesario aumentar la inserción laboral de este colectivo, sino que, además, se vuelve imprescindible asegurar que dicha ocupación se efectúe en condiciones de calidad. Solo de esta manera se conseguirá afianzar el trabajo decente⁸ entre la población joven, lo que significa que esta cuenta con, por lo menos: 1) múltiples y variadas oportunidades de empleo; 2) libertad de elección del puesto de trabajo que más le convenga según su perfil profesional, circunstancias y aspiraciones personales, sin estar sometido el trabajador a ninguna fuerza coercitiva; 3) equidad en el empleo, con prohibición de todo tipo de discriminación, tanto en el acceso al puesto como en la promoción profesional; 4) un salario adecuado que permita, tanto a la persona trabajadora como a su familia, vivir dignamente y de manera independiente; 5) unas condiciones de trabajo seguras, saludables y conformes a las normas laborales; 6) un estatuto jurídico protector, dotado de mecanismos de tutela eficaces; 7) un modelo de representación que permita al empleado joven participar y hacer valer sus derechos en las decisiones empresariales que puedan afectarle; 8) un sistema de protección social.

Ciertamente, existe un conflicto histórico entre dos principios: el de

⁶ Datos extraídos del OBSERVATORIO DE EMANCIPACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ESPAÑA, *Balance general. 2.º semestre 2022*, 2023, p. 8.

⁷ A la inversa, la persistencia de la precariedad destruiría la vida cotidiana y dificultaría planificar el futuro, generaría «inseguridad y sufrimiento, alienación y frustración, exilio económico y desesperanza, sumisión y miedo, así como problemas muy diversos de salud mental como son, entre otros, la ansiedad y la depresión» (COMISIÓN DE PERSONAS EXPERTAS SOBRE EL IMPACTO DE LA PRECARIEDAD LABORAL EN LA SALUD MENTAL EN ESPAÑA, *Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2023, p. 9).

⁸ De manera más rotunda, J.L. GIL Y GIL, *Trabajo decente y reformas laborales*, en *Revista Derecho Social y Empresa*, 2017, n. 7, p. 32, afirma que «el trabajo decente implica que haya puestos de trabajo en cantidad suficiente y de una calidad aceptable. No basta con crear empleos. El empleo debe ser digno, con derechos».

fomento de la empleabilidad (finalidad de las políticas de empleo) y el de tutela del trabajador (fundamento y propósito del Derecho del Trabajo). En este enfrentamiento, muchas de las acciones y medidas emprendidas durante estos años (de tipo económico, social o legal) tendieron a primar uno de estos principios sobre el otro, potenciando la inserción laboral de los jóvenes a costa de una merma de sus derechos laborales clásicos. En efecto, la respuesta de las normas laborales a las exigencias de los nuevos modelos de producción se ha caracterizado por una devaluación de los estándares reconocidos por el Derecho del Trabajo, justificando muchas de estas decisiones en el paradigma de la flexiseguridad y en la necesidad de aumentar en términos cuantitativos (no cualitativos) la tasa de empleo y actividad⁹. Así, bajo este razonamiento, se ha facilitado (o, cuanto menos, no se ha limitado) la proliferación de los “falsos autónomos”, el uso abusivo o fraudulento de la contratación temporal, el despido de la persona trabajadora o la difuminación de la figura del empleador mediante, por ejemplo, la figura de la subcontratación.

No obstante, se percibe un cambio de rumbo en las últimas políticas adoptadas por el gobierno socialista, en las que parece intuirse el abandono de la lógica de la “inserción laboral a cualquier precio”, centrándose en la promoción del trabajo digno en los nuevos entornos laborales. Muchas de las normas aprobadas y reformas efectuadas en estos últimos años parecen dirigirse a mejorar la calidad del empleo, las condiciones laborales y la protección jurídica y social dispensada, así como a luchar contra la precariedad y situaciones de abuso, afianzando el papel de los agentes sociales en la regulación de las relaciones de trabajo. Prueba de tales afirmaciones son, por ejemplo, la aprobación del RD-Ley 8/2019, de 8 de

⁹ La lógica de la flexiseguridad se asienta en dos premisas básicas. Por una parte, una mayor flexibilidad a la hora de gestionar los puestos de trabajo por parte de la empresa, aumentando su capacidad de adaptación a las exigencias de un modelo económico altamente competitivo, y por otra (y a cambio de lo anterior), una mayor protección social del trabajador, mejorando, a la par, la eficacia de las políticas activas de empleo. Ambos ejes presentan una relación de interdependencia, de manera que uno no debería prevalecer sobre el otro, pues daría lugar a situaciones indeseables. Sin embargo, las reformas laborales de mayor envergadura (por ejemplo, la de 1984, 1992, 1994, 1997, 2001, 2002, 2006, 2010, 2011 y 2012), quizá, han tendido a aumentar los mecanismos de adaptabilidad de las empresas (*v.gr.*, relajación de las exigencias del despido) sin atender con la misma diligencia a las herramientas protección del trabajador y su empleabilidad, dando lugar a la precarización del mercado laboral. De la misma opinión J.L. GIL Y GIL, *op. cit.*, pp. 31-42, y J.L. MONEREO PÉREZ, B.A. LÓPEZ INSUA, *La protección socio-laboral de los jóvenes: construyendo un futuro*, Atelier, 2023, p. 120. Para una crítica del concepto de flexiseguridad, véase J.L. MONEREO PÉREZ, J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, *El debate europeo sobre flexiseguridad en el trabajo (reflexiones en torno al «Libro Verde» de la Comisión de las Comunidades Europeas)*, en *Lan Harremanak*, 2008, n. 16.

marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, por el que se introduce la obligación de la empresa de registrar diariamente el tiempo durante el que el trabajador está a disposición del empresario. Asimismo, habría que mencionar la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales¹⁰, o la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Tampoco cabe olvidar las continuas subidas del salario mínimo interprofesional (incrementándose hasta en un 47% en los últimos cinco años)¹¹ o la ratificación del Convenio OIT n. 190, sobre la violencia y el acoso laboral. En esta línea, se aprobó, también, la última reforma del ET (del año 2021), operada por el 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.

El propósito del RD-Ley 32/2021 es desmarcarse de aquella trayectoria histórica por la que han transcurrido las anteriores reformas laborales, caracterizadas por no lograr atajar los gravísimos problemas que entorpecen el eficiente funcionamiento del mercado de trabajo español: el desempleo y la temporalidad. La exposición de motivos de esta norma alerta de que su aprobación responde a un compromiso asumido por España, tanto a nivel estatal como europeo¹², y representa una oportunidad desde el punto de vista económico y de modernización del tejido productivo, así como desde el punto de vista social, favoreciendo la estabilidad y la calidad del empleo, al igual que la cualificación permanente de la persona. Con este objetivo, el RD-Ley 32/2021 adopta una remodelación de amplio espectro, reformando, entre otras cuestiones, la regulación de la contratación temporal. No es objeto de este artículo adentrarse en el estudio de cada uno

¹⁰ Sobre esta norma son interesantes las reflexiones realizadas por L. MELLA MÉNDEZ, *La protección de los repartidores de plataformas tras el RD-ley 9/2021 ¿Se está ante una verdadera presunción iuris tantum de laboralidad?*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2021, n. 244.

¹¹ El RD 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023, lo cifra en 1.080 euros/mes.

¹² El RD-Ley 32/2021 introduce en la legislación española las medidas establecidas en el componente 23 (concerniente a *Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo*), del *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*, que fue aprobado formalmente por las instituciones europeas (a través del Consejo ECOFIN) el 13 de julio de 2021, tras ser adoptado por el Consejo de Ministros el 27 de abril, presentado a la Comisión Europea el 30 de ese mismo mes y valorado positivamente por dicha institución el 16 de junio.

de los nuevos tipos contractuales¹³, pues la variedad de los mismos y la extensa doctrina referida a ellos, unida a la necesidad de acotar este estudio, convertirían dicho trabajo en mera declaración descriptiva y compiladora de las modificaciones efectuadas, ausente de reflexiones críticas y pausadas. A este respecto, basta con indicar que el RD-Ley 32/2021 parece haber acotado la contratación temporal e impulsado la de carácter indefinido. Así, los últimos datos publicados por el Servicio Público de Empleo Estatal¹⁴ confirman que, en el tramo temporal de los cinco últimos años, se ha reducido la tasa de temporalidad, pasando de unos índices que, en diciembre de 2019, se ubicaban en un 7,99% de contratos indefinidos y un 92,01% temporales a otros que, en septiembre de 2023 (último dato publicado), se sitúan en 44,78 y 55,22%, respectivamente¹⁵.

El objeto de este estudio es el análisis de una de las modalidades contractuales afectadas por la reforma de 2021: el contrato formativo y, específicamente, dentro de él (como subtipo), aquel destinado a la obtención de la práctica profesional. Tal elección se debe a que este tipo contractual puede desempeñar un rol fundamental en la inserción de las personas jóvenes en el mercado de trabajo. Como han reconocido diversos autores, está más que probado que la finalización de unos estudios (que suelen terminar con un título o una certificación académica o profesional) no supone una apertura automática del estudiante al mercado laboral, sobre todo, cuando este joven principiante todavía carece de experiencia¹⁶. En este contexto, el contrato formativo para la práctica profesional puede convertirse en una herramienta útil para lograr una

¹³ Para un estudio más detenido, consúltense, entre otros, J. CRUZ VILLALÓN, *Texto y contexto de la reforma laboral de 2021 para la pospandemia*, en *Temas Laborales*, 2022, n. 161; J.L. MONEREO PÉREZ, S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, G. RODRÍGUEZ INIESTA, *La reforma laboral de 2021 y el freno a la contratación temporal injustificada como objetivo prioritario*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 2022, n. 2, p. 11 ss. I. BALLESTER PASTOR, *La reformulación de los contratos temporales causales: avances, inercias y nuevos peligros*, *ibidem*, p. 101 ss.; F.J. CALVO GALLEGO, *La reforma de la contratación temporal coyuntural en el RDL 32/2021*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2022, n. monográfico; A. PAZOS PÉREZ, *La reforma laboral introducida por el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, en relación con las modalidades contractuales*, en *Revista Derecho Social y Empresa*, 2022, n. 17.

¹⁴ Este organismo se transformará en la Agencia Española de Empleo, conforme a la disposición adicional primera de la reciente Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

¹⁵ Datos extraídos de SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL, *Evolución de contratos totales, indefinidos y temporales según variación anual. Últimos 10 años*, 2023.

¹⁶ C. SÁNCHEZ TRIGUEROS, F.A. GONZÁLEZ DÍAZ, M.B. FERNÁNDEZ COLLADOS, *El fomento de la formación como vehículo de inserción laboral de jóvenes*, en J.L. MONEREO PÉREZ (coord.), *Retos del Derecho del Trabajo Frente al Desempleo Juvenil. XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2014, p. 802.

transición exitosa entre la universidad (o demás centros formativos) y el mundo del trabajo. No obstante, para alcanzar dicha transición, la misma debe operar bajo criterios de justicia y equidad, para lo que se vuelve imprescindible garantizar, en la operatividad de este contrato, su finalidad (la formación del trabajador/aprendiz) y calidad, disuadiendo al empresario de su utilización abusiva o fraudulenta.

Con todo, antes de adentrarse en el análisis del régimen jurídico del contrato formativo para la obtención de práctica profesional, parece conveniente hacer un repaso, cuanto menos a mero título de exposición, de las principales iniciativas y medidas adoptadas a nivel nacional e internacional que se dirigen, específicamente, a mejorar la situación del empleo joven y que se suman a las reformas señaladas *ex ante*, las cuales presentan un carácter más general. Esta contextualización inicial puede ayudar a entender la regulación y el propósito final del contrato formativo objeto de este análisis.

2. La protección de los trabajadores jóvenes: una preocupación histórica

La preocupación por la situación de los trabajadores jóvenes no ha surgido de manera espontánea en estos últimos tiempos a raíz de los cambios experimentados por el mercado de trabajo. Ciertamente, desde hace años este tema ocupa un lugar central en los mandatos y planes de trabajo de los distintos gobiernos e instituciones, destinando a este asunto una amplia panoplia de medidas y recursos. Así, ya el Convenio OIT n. 5, sobre la edad mínima, de 1919, abordaba esta cuestión, aunque desde un enfoque diferente al ahora tratado. En particular, el propósito final de este texto era proteger a los niños y jóvenes, menores de una determinada edad, de una posible explotación en el trabajo. Más allá de este antecedente normativo, en el seno de esta Organización¹⁷ fueron diversas las resoluciones, declaraciones, estudios y planes que se han publicado en torno al empleo juvenil¹⁸, siendo, quizá, las más destacadas la Resolución sobre el

¹⁷ Para un análisis más pormenorizado acerca del tratamiento del empleo juvenil en el ámbito de la OIT, consúltese M. DURÁN BERNARDINO, *La política de empleo juvenil en el seno de la OIT*, en M. DURÁN BERNARDINO, *Estudio multinivel de las políticas de empleo juvenil*, Dykinson, 2022.

¹⁸ Varias de las primeras declaraciones adoptadas por la OIT en esta materia fueron la *Resolución sobre el empleo juvenil* (adoptada en la 64ª reunión, 1978), la *Resolución relativa al curso dado a la Conferencia mundial del empleo* (65ª reunión, 1979), la *Resolución relativa a los jóvenes y la contribución de la OIT al año internacional de la juventud* (69ª reunión, 1983), la *Resolución relativa*

empleo de los jóvenes (93ª reunión, 2005) y aquella otra relativa a la *Crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción* (101ª reunión, 2012) que, de manera complementaria, fundamentan y guían la labor del *Programa de Empleo Juvenil*, diseñado por esta Organización en 2005. La última de estas resoluciones, luego de reconocer que «invertir en los jóvenes es invertir en el presente y en el futuro de nuestras sociedades», admite que no existe un remedio universal para atajar el problema que se plantea.

La solución a la precariedad y al desempleo juvenil dependerá de la situación particular en la que se encuentre cada país, si bien, en todo caso, aquella habrá de pasar, necesariamente, por la adopción de un arsenal de medidas normativas y políticas de carácter multidisciplinar, acordadas bajo el seno de la cooperación entre el estado, las organizaciones de trabajadores y los empleadores. De esta manera, se incentiva a la adopción de una acción de promoción del trabajo joven coherente e integrada, en la que se combinen políticas micro y macroeconómicas, políticas activas de empleo (centradas en el análisis de la cantidad y calidad del empleo), políticas comerciales (potenciando el mercado productivo y la inversión), políticas sociales y políticas promotoras de la formación de las personas. En particular, en lo que afecta a este estudio, la Resolución de 2012 realiza una interesante reflexión, pues, si valora positivamente el aprendizaje profesional, las pasantías y otros programas de adquisición de experiencia laboral (entre los que se podría encontrar el contrato objeto de análisis de este estudio), alienta a reglamentar y controlar estas prácticas a los efectos de garantizar que las mismas sean, realmente, unas auténticas experiencias de aprendizaje y no un método al que recurran las empresas para obtener mano de obra barata que remplace a los trabajadores de plantilla.

La actuación de la OIT en esta materia está en consonancia con la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible de las Naciones Unidas y con la actividad emprendida a nivel europeo. En relación con la primera de las acciones, basta decir que el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 establece la necesidad de alcanzar un crecimiento económico inclusivo y sostenible, a la par que un fortalecimiento del empleo y la mejora de las condiciones en las que los trabajadores prestan servicios. En particular, su

a los jóvenes con una serie detalla de conclusiones (72ª reunión, 1986) y la *Resolución sobre el empleo juvenil* (86ª reunión, 1998). En el último de estos textos se solicitaba que: 1) se le otorgara prioridad al debate y tratamiento del empleo juvenil y se considerara su inclusión en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo a los efectos de su discusión; 2) se diseñasen estrategias y programas para hacer frente a la precariedad y la marginación en la que se encontraban muchos jóvenes; 3) se cooperase entre los diferentes países e instituciones (de distinto ámbito y nivel) con el fin de promover una acción internacional a favor del empleo juvenil.

meta 8.6 proponía que en 2020 se habría de alcanzar una reducción considerable de la proporción de las personas que ni estudiaban ni trabajaban y que en 2030 (meta 8.5) habría de lograrse un empleo pleno y productivo para, especialmente, los jóvenes y las personas con discapacidad. A este respecto, la información publicada por el Instituto Nacional de Estadística español, relativa a la observancia real de dichos objetivos, parece confirmar que el Estado español está cumpliendo con los compromisos adquiridos, si bien es de reconocer que estos datos todavía no son del todo satisfactorios, existiendo mucho margen de mejora. Así, durante el período de 2020 a 2022 (últimos datos de referencia), se redujo en torno a un 3% el porcentaje de los jóvenes, entre 15 y 24 años, que no cursaban estudios, no estaban empleados, ni recibían formación¹⁹. Además, en este lapso temporal se ha incrementado el salario medio por hora, lo que, unido al resto de indicadores referenciados en el apartado anterior, corrobora la acertada dirección que ha tomado el gobierno español en beneficio del aumento de un empleo pleno y de calidad²⁰. Ahora bien, más allá de un estudio empírico de los indicios que permiten mantener la afirmación expuesta, no está demás indicar que la consecución de este ODS dependerá del logro de otros y, en particular, del ODS 4, relativo a la promoción de «una educación inclusiva, equitativa y de calidad», así como «un aprendizaje durante toda la vida»²¹. Una afirmación cuyo razonamiento reside en la lógica de que «cuanto más formado esté el trabajador joven, más posibilidad tendrá de encontrar un empleo de calidad, acorde a sus capacidades y conocimientos»²². De ahí que, en el plano de la formación

¹⁹ Estos datos pueden consultarse en INE, *Meta 8.6. De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación*, en www.ine.es, 30 octubre 2023.

²⁰ Estos datos pueden consultarse en INE, *Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*, en www.ine.es, 9 junio 2023.

²¹ Véase L. MELLA MÉNDEZ, *La formación profesional como herramienta clave para el desarrollo sostenible*, en L. MELLA MÉNDEZ (dir.), *La formación profesional para la empresa y la sociedad del siglo XXI: puntos críticos*, Aranzadi, 2023.

²² Los *Informes Jóvenes y mercado de trabajo*, publicados regularmente por la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social (vid. la página web Mercado de trabajo de los jóvenes. Índice de informes por años) evidencian, de manera reiterativa, que el nivel de estudios es un factor decisivo para la ubicación de la población en el mercado de trabajo, sobre todo cuando se trata del colectivo joven. El último de estos *Informes* (n. 38, de septiembre de 2023), muestra que mientras que la tasa de empleo para la población entre 16 a 24 años, con un nivel alto de estudios, asciende a 57,8%, cuando el grado de formación desciende a un escalón bajo, correlativamente, se reduce esta tasa (concretamente, a un 26,6%). Ahora bien, este razonamiento no parece poder predicarse sobre la calidad en el empleo. En efecto, los datos publicados por el ya mencionado estudio Precariedad laboral y salud mental.

también se hayan emprendido acciones, cuyo propósito inicial es mejorar el nivel de competencias del trabajador (en sus diferentes etapas de vida), pero cuya finalidad final (intrínseca de la primera) resulta ser mejorar la empleabilidad de aquel.

También a nivel europeo se ha puesto en marcha una acción de promoción del empleo juvenil. Antes de entrar a enumerar algunas de las actuaciones llevadas a cabo en este ámbito²³, parece conveniente recordar que la competencia de la Unión en esta materia es limitada²⁴. El art. 147 TFUE establece que «la Unión contribuirá a un alto nivel de empleo mediante el fomento de la cooperación entre los Estados miembros, así como apoyando y, en su caso, complementando sus respectivas competencias». En concordancia con dicha disposición (y con la totalidad de los preceptos del Título IX TFUE, rubricado *Empleo*), esta “institución” desarrolla una mera función de coordinación y orientación, emitiendo directrices y recomendaciones, que pueden ser ejecutadas por los Estados, quienes siguen poseyendo la soberanía en esta materia. En este sentido, la Comunicación de la Comisión *Iniciativa de Oportunidades para la Juventud*²⁵ de 20 de diciembre de 2011 reconocía que «la responsabilidad principal de reducir el desempleo juvenil corresponde a los Estados miembros, incluso

Conocimientos y políticas, del año 2022, muestran que la proporción de trabajadores precarios con estudios superiores y secundarios, sobre el total de trabajadores precarios, se sitúa para ese año en el 66,7%, mientras que tal índice se reduce drásticamente para los trabajadores con solo estudios primarios, alcanzando el 5,8% (p. 20). La dicotomía entre ambas lógicas de funcionamiento (mayor formación/mayor empleabilidad *vs* mayor formación/mayor precariedad en el empleo) refleja uno de los principales problemas del mercado de trabajo español: la sobrecualificación de una parte importante de la mano de obra. Un fenómeno que obliga a los jóvenes a asumir puestos de trabajo de inferior categoría que la correspondiente a su nivel estudios y que se ligan, normalmente, a unas condiciones de trabajo más precarias.

²³ Morales Ortega, en esta materia, manifiesta que es elevado el número de documentos emitidos por las diferentes instituciones y órganos de la UE, caracterizándose todos ellos por cuatro notas. En primer lugar, por ser, normalmente, «meras declaraciones de principios repletas de obviedades y vaguedades». En segundo lugar, por estar carentes de un verdadero ingenio y creatividad en lo que se refiere al diseño de medidas. En tercer lugar, por contener actuaciones de escasa relevancia. Finalmente, en cuarto lugar, por ser documentos, todo ellos, de carácter político y no jurídico (J.M. MORALES ORTEGA, *Las políticas de empleo en la Unión Europea y la Garantía Juvenil: antecedentes, contexto y contenido*, en J.M. MORALES ORTEGA (dir.), *Jóvenes y políticas de empleo. Entre la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven y la Garantía Juvenil*, Bomarzo, 2014, p. 25).

²⁴ Para un estudio sobre la delimitación de las competencias de la Unión Europea en materia social, consúltese J.M. MIRANDA BOTO, *Competencias, fuentes y papel de las instituciones de la UE en materia social*, en M.E. CASAS BAAMONDE ET AL. (dirs.), *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2023.

²⁵ COM(2011)933 final.

a nivel regional o local» y que la Unión puede desempeñar un papel de apoyo, bien revisando las políticas nacionales y los resultados y proponiendo líneas de actuación basadas en buenas prácticas, bien proporcionando apoyo financiero en forma de “fondos europeos” (por ejemplo, mediante la *Iniciativa de Empleo Juvenil*). Así, en el ejercicio de estas competencias (de coordinación)²⁶, se elaboran los *Estudios Prospectivos Anuales sobre el Crecimiento Sostenible*, en los que se analiza la situación de los Estados durante el período de un año. En el último de ellos²⁷, en lo que se refiere al empleo joven, aun cuando se reconoce que la tasa de jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación ha descendido considerablemente en estos años, se afirma que aquella todavía sigue siendo alta. Ante esta situación se propone adoptar «medidas políticas específicas y adaptadas a nivel nacional y regional» (entre las que destaca el impulso de las actividades formativas), «haciendo uso pleno y eficaz de la financiación disponible de la UE».

La actuación de la UE para el fomento del empleo juvenil parece asentarse en un pilar básico: la promoción de la formación de las personas jóvenes. Ya la citada Comunicación de la Comisión *Iniciativa de Oportunidades para la Juventud* afirmaba que «el desarrollo de las capacidades debe ser una característica constante del desarrollo profesional de los jóvenes». En este sentido, se instaba a los Estados a emprender una serie de reformas de sus sistemas de educación y formación a los efectos de que estos fueran capaces de adaptarse (en cuanto a contenido y metodologías de aprendizaje empleadas) a las posibilidades y exigencias de los nuevos contextos socioeconómicos (marcados por los retos ecológico, digital y demográfico), al tiempo que se les invitaba a aumentar la financiación destinada a esta partida. En aquel texto, también se destacaba la importancia de promover la “primera experiencia profesional” de la persona joven. De este modo, se afirmaba que «los contratos de aprendiz, las colocaciones en empresas y los períodos de prácticas son especialmente importantes», pues «si cumplen las normas de calidad necesarias, ofrecen a los jóvenes la oportunidad de adquirir tanto las capacidades pertinentes como experiencia laboral». Desde este mismo enfoque, la Estrategia de la Unión Europea para la Juventud 2019-2027²⁸ contiene, entre sus metas (concretamente, la séptima), la

²⁶ Arts. 2.3 y 5 TFUE.

²⁷ *Vid.* la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Banco Central Europeo, al Comité Económico y Social Europeo, al Comité de las Regiones y al Banco Europeo de Inversiones, *Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento Sostenible para 2023*, 22 noviembre 2022, COM(2022)780 final.

²⁸ [Resolución del Consejo de la Unión Europea y los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el Consejo, sobre un marco para la cooperación](#)

necesidad de «garantizar un mercado laboral accesible con oportunidades que conduzcan a empleos de calidad para todos los jóvenes». El logro de este objetivo va a depender, necesariamente, de la ejecución de la meta octava de dicha Estrategia, relativa a la integración y mejora de los procesos de aprendizaje.

En la misma línea que las acciones anteriores, la Comunicación de la Comisión [Apoyo al empleo juvenil: un puente hacia el empleo para la próxima generación](#)²⁹ de 1º de julio de 2020 ratifica la firme intención de la UE de impulsar un trabajo de calidad entre el colectivo joven, para lo cual manifiesta la necesidad de reforzar el *Plan de Garantía Juvenil*³⁰, preparar para el futuro la política de formación y educación profesionales e impulsar la formación de aprendices. A propósito de esta última iniciativa, se ha adoptado el Marco Europeo para una formación de aprendices de calidad y eficaz³¹ y, más relacionado con el contrato objeto del presente estudio (contrato formativo para obtención de práctica profesional), la [Recomendación del Consejo de 10 de marzo de 2014 sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas](#)³². Este último texto revela que «una parte importante de los períodos de prácticas presenta problemas de calidad», en particular cuando «no existe una institución de enseñanza o formación que se responsabilice directamente del contenido didáctico y de las condiciones laborales que ofrecen». Frente a tales circunstancias, dicha Recomendación establece una serie de directrices dirigidas, todas ellas, a crear un marco de calidad que garantice un determinado nivel de pertinencia en este tipo de experiencias. Dichas sugerencias pueden resumirse en: 1) exigir que los períodos de prácticas se basen en un convenio celebrado por escrito entre el trabajador principiante y la empresa que las ofrece, en el que se recojan los objetivos didácticos, así como las condiciones laborales; 2) estimular a las organizaciones a que atribuyan al trabajador en prácticas un supervisor que le asesore en la realización de las tareas, lo supervise y evalúe sus progresos (esto es, se le asigne un tutor); 3) garantizar que se respeten los derechos y las condiciones de trabajo recogidas en la legislación nacional

[europea en el ámbito de la juventud: la Estrategia de la Unión Europea para la Juventud 2019-2027](#) (2018/C 456/01).

²⁹ COM(2020)276 final.

³⁰ Véase la [Recomendación del Consejo de 30 de octubre de 2020 relativa a un puente hacia el empleo: refuerzo de la Garantía Juvenil que sustituye la Recomendación del Consejo, de 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil](#) (2020/C 372/01). Dicha Recomendación responde al Objetivo 4.b del Pilar Europeo de Derechos Sociales.

³¹ [Recomendación del Consejo de 15 de marzo de 2018 relativa al Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz](#) (2018/C 153/01).

³² 2014/C 88/01.

y europea aplicable; 4) asegurar una duración razonable de los períodos de prácticas que, en principio, no deberían superar los seis meses, excepto casos en que esté justificada una duración más larga habida cuenta de las prácticas nacionales; 5) fomentar el reconocimiento y convalidación del conocimiento adquirido durante este períodos.

En este contexto político-normativo, España también emprende una acción de promoción del empleo juvenil. Más allá de la aprobación del *Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes*³³, la *Estrategia de apoyo activo al empleo 2021-2024*³⁴ y demás propuestas, en el plano legal se ha iniciado una serie de reformas que, en cierta parte, se acomoda a las directrices otorgadas a nivel europeo. No es propósito de este trabajo analizar todas y cada una de estas reformas (algunas de ellas mencionadas *supra*), sino centrarnos en una de ellas: el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional del art. 11 ET. Así, como ya se avanzó al inicio de este trabajo, los próximos apartados se dedicarán a estudiar esta nueva modalidad contractual y a comprobar si la misma responde, en particular, a las directrices otorgadas en la citada Recomendación sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas.

3. El nuevo contrato formativo para la obtención de práctica profesional: una herramienta estratégica para una inserción laboral de calidad

Cualquier política activa de empleo ha de adoptar acciones encaminadas a facilitar el tránsito de los jóvenes desde el sistema educativo al mundo laboral, intentando aumentar las posibilidades de inserción de este colectivo. Solo mejorando la capacitación de estas personas³⁵ (quizá, mediante un nuevo enfoque de los sistemas y técnicas de formación) y facilitando su transición al empleo se conseguirá el ODS 8.5 de la *Agenda 2030*: lograr, para ese año, un empleo pleno y productivo y el trabajo decente para, especialmente, las personas jóvenes. Ahora bien, alcanzar

³³ Resolución de 24 de junio de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de junio de 2021, por el que se aprueba el Plan Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes.

³⁴ RD 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia española de apoyo activo al empleo 2021-2024.

³⁵ Véase el reciente informe *New Technologies and Jobs in Europe* de 2023, en el que se evidencia la relación entre la formación de la sociedad (especialmente, en competencias digitales) y el progreso de la misma.

dicho objetivo exige garantizar que esta transición se realice en condiciones de calidad, para lo cual se vuelve necesario, repensar los instrumentos jurídicos habilitados para tal fin y, especialmente, entre ellos, los períodos de prácticas. Con esta finalidad parece que se ha efectuado la reforma del nuevo contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, operada en virtud del RD-Ley 32/2021. De hecho, la exposición de motivos de esta norma manifiesta que su propósito es establecer una nueva regulación eficaz de esta modalidad contractual que «proporcione un marco idóneo para la incorporación de las personas al mercado laboral».

Ciertamente, como ya ponía de manifiesto la citada Recomendación sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas, está comprobado que un número significativo de trabajadores en prácticas se encargan de trabajos menores, que, en ocasiones, no se corresponden ni al nivel ni al contenido de sus estudios. Además, tampoco es inusual que dichos trabajadores estén sometidos a unas condiciones laborales de una calidad inferior a la legalmente exigida (*v.gr.*, jornadas más largas o extemporáneas y salarios más reducidos o inexistentes) o, incluso, sustituyan a trabajadores de plantilla (con la correspondiente reducción de costes empresariales). En este panorama, se hace necesario atajar este tipo de situaciones, garantizando tanto la finalidad del período de prácticas como unas condiciones dignas para estos trabajadores, a la vez que se persigan y sancionen los usos fraudulentos o abusivos de este tipo de experiencias. Del aseguramiento de esta triple cuestión van a depender, por una parte, la cualificación profesional real de la fuerza de trabajo y su satisfacción laboral y, por otra, la productividad y rentabilidad empresarial (pues, una plantilla formada supone un activo empresarial importante) y, a nivel más general, la adecuación entre la oferta y la demanda del mercado de trabajo, ya que este contrato puede servir para ajustar la formación de los trabajadores a los perfiles profesionales reclamados por las empresas y el sistema productivo.

Precisamente, sobre la base de este triple objetivo, parece asentarse la reforma del RD-Ley 32/2021 en relación con el nuevo contrato para la obtención de práctica profesional. En efecto, el espíritu de esta revisión ha sido reivindicar el carácter formativo de esta modalidad contractual e incorporar ciertas mejoras en las condiciones de trabajo, intentado escapar de posibles usos irregulares de este tipo de contrato como simple mecanismo de inserción laboral³⁶. Así, el nuevo art. 11 ET (bajo el título de

³⁶ J.R. MERCADER UGUINA, A. MORENO SOLANA, *La última reforma de los contratos formativos: un nuevo intento para potenciar su utilización y mejorar la formación de los jóvenes*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2022, n. monográfico, p. 68.

Contrato formativo)³⁷ aborda cuestiones como la imprescindible vinculación entre el puesto de trabajo y el nivel de estudios del trabajador principiante, la necesidad de la forma escrita del contrato, la restricción del tiempo en el que este se puede concertar, la limitación de su duración o la prohibición de horas extraordinarias. Sobre estas reglas versarán los subapartados siguientes.

3.1. Los requisitos formativos del trabajador principiante: la delimitación del ámbito subjetivo del contrato

El art. 11 ET hace depender la suscripción del contrato para la obtención de la práctica profesional de varios requisitos, que han de ser cumplidos por el trabajador principiante. Uno de ellos es el relativo a su titulación. A este respecto, el apartado 3.a del citado precepto dispone que, solamente, se podrá concertar este contrato con «quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional», así como «con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo», que habiliten a la persona interesada para el ejercicio de la actividad laboral objeto del contrato. En comparación con la versión previa de esta disposición (anterior al RD-Ley 32/2021), se comprueba que se ha procedido a una ampliación de los sujetos que pueden suscribir esta modalidad, en vistas de que se habilita para su firma la tenencia de un título de enseñanzas deportivas o artísticas. Una extensión del ámbito subjetivo que concuerda con el contenido de la LO 2/2006, de Educación³⁸ y, en especial, con la línea estratégica seguida por la nueva Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte³⁹.

Con todo, este carácter expansivo del nuevo art. 11.3.a ET se mitiga a través de la imposición de dos requisitos adicionales que ha de cumplir el

³⁷ El art. 11 ET diferencia dos subtipos de contratos formativos: 1) el contrato de formación en alternancia; 2) el contrato para la obtención de práctica profesional. Este estudio versa sobre la segunda modalidad, remitiéndonos, en cuanto a la primera a un estudio previo realizado por esta misma autora. Véase B. TORRES GARCÍA, *El nuevo contrato para la formación en alternancia: un cambio de modelo en beneficio de la formación del trabajador-estudiante*, en L. MELLA MÉNDEZ (dir.), *op. cit.*

³⁸ Su art. 3.5 reconoce como enseñanzas incluidas en el sistema educativo las de carácter artístico y deportivo.

³⁹ Su art. 36 se dispone que se «establecerá un programa específico para el impulso de la formación entre las personas deportistas», al tiempo que se promocionará su inclusión en la Estrategia Española para el Empleo y en los correspondientes planes anuales.

trabajador interesado en esta modalidad contractual (apartado 3.b de este precepto). El primero de ellos no está vinculado, propiamente, a la persona del asalariado, sino a la titulación exigida. Así, se requiere que dicho contrato se celebre dentro de *un determinado período temporal desde la finalización de los estudios*. Un plazo que, con carácter general, es de tres años, ampliándose hasta los cinco cuando se trata de personas con discapacidad⁴⁰. Sobre dicha exigencia, el RD-Ley 32/2021 operó en el sentido de acortar estos períodos de referencia, pues, si antes, los mismos se extendían a los cinco y siete años (respectivamente), a partir de la reforma, se reducen a las cifras anteriormente expuestas. Quizá, la intención que perseguía el legislador reformista con esta reducción era asegurar la finalidad principal de esta modalidad, esto es, la adquisición de una práctica profesional relacionada con la formación cursada. Un objetivo que podría no garantizarse si transcurriera demasiado tiempo desde la finalización de aquella y el inicio de este contrato⁴¹. Las situaciones prolongadas de inactividad al inicio de la carrera profesional, en el específico campo en el que se han efectuado los estudios, pueden dar lugar a consecuencias indeseadas por el recién titulado. En efecto, el joven que no aplica relativamente pronto sus competencias después de su graduación corre el riesgo de que dichas habilidades disminuyan o, incluso, se vuelvan obsoletas, lo que, finalmente, va a dificultar su empleabilidad (a corto o medio plazo) en el sector al que se enfocaba su educación⁴². De ahí que, bajo esta lógica, la reforma laboral de 2021 intentara acortar los plazos, para, así, forzar la concertación de este tipo contractual lo antes posible y evitar una posible obsolescencia de las competencias adquiridas.

El segundo de los requisitos presenta un carácter más personal, al depender, ya no de la titulación, sino de la persona del trabajador principiante, que ha de *carecer de conocimientos prácticos en la actividad objeto de este contrato*. En esta línea, el art. 11.3.b ET prohíbe la suscripción de esta modalidad contractual con 1) quien ya haya obtenido experiencia profesional o 2) quien haya realizado una acción formativa previa en la misma actividad y dentro de la misma empresa, por un tiempo superior a

⁴⁰ Entre la doctrina y jurisprudencia existen discrepancias en torno a la determinación del *dies a quo* de este plazo. Algunos autores consideran que este plazo se computa desde la fecha de emisión del título presentado a la empresa, mientras que otros entienden que dicho período ha de calcularse desde el día de la terminación efectiva de los estudios. Para este debate, véase N. NIEVES NIETO, *La inserción de jóvenes titulados a través del contrato en prácticas*, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2014, n. 113, pp. 107-108.

⁴¹ De la misma opinión J.L. MONEREO PÉREZ, B.A. LÓPEZ INSUA, *La protección socio-laboral de los jóvenes: construyendo un futuro*, cit., p. 117.

⁴² CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA, *Jóvenes y mercado de trabajo en España*, Informe, 2020, n. 2, p. 111.

tres meses. No computarán, a estos efectos, «los períodos de formación o prácticas que formen parte del currículum exigido para la obtención del título o certificado que habilita esta contratación». Esta nueva prohibición, particularmente en la primera parte de su formulación (referida a la experiencia previa), parece que se configura en respuesta a aquella jurisprudencia que entendía que cuando el trabajador ya hubiera desempeñado las tareas objeto del período de prácticas, se frustraría la esencia del contrato tratado, incurriendo en fraude de ley⁴³. En lo que se refiere a la segunda parte (relativa a la existencia de una actividad formativa precedente), parece que esta disposición frustra la posibilidad de concertar, respecto de una misma actividad, un contrato para la obtención de práctica profesional después de haber finalizado un contrato de formación en alternancia de más de tres meses, salvo que este último se hubiera suscrito en el marco de un plan de estudios para la obtención de un determinado título (*v.gr.*, prácticas curriculares de una carrera universitaria)⁴⁴. Con todo, precisese que esta segunda exclusión solo opera en el caso de que se trate de la misma compañía en la que se ha efectuado la actividad formativa (de ahí, la expresión de “dentro de la empresa”). De esta manera, otra sociedad distinta sí podría concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional con esa persona trabajadora⁴⁵.

La ausencia de cualquiera de las anteriores exigencias supondría bien la imposibilidad de suscribir este tipo contractual, bien su invalidez para el caso de que ya se hubiera firmado. Ahora bien, de manera cumulativa a lo apuntado, el art. 11.3.d ET establece una condición adicional. De acuerdo con esta última disposición, no se podrá contratar, bajo esta modalidad, a aquella persona que ya hubiera disfrutado de esta modalidad contractual (en la misma o distinta empresa) durante el período de un año (duración máxima legal)⁴⁶ en relación con la misma titulación o certificado. A este respecto, los títulos de grado, máster y doctorado no se considerarán la misma titulación. De este modo, parece perfectamente posible que un

⁴³ Entre otras, STSJ Galicia 11 mayo 2020 (rec. 4375/2019); STSJ Madrid 5 septiembre 2012 (rec. 2536/2012); STSJ Madrid 2 marzo 2012 (rec. 2553/2011); STSJ País Vasco 16 febrero 2010 (rec. 3196/2009).

⁴⁴ Cervilla Garzón considera que la formulación de esta segunda parte de la prohibición puede dar lugar a controversias, pudiendo depender su vigencia de lo regulado por el futuro Estatuto del Becario, en lo que se refiere a las prácticas curriculares y extracurriculares (M.J. CERVILLA GARZÓN, *El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo*, en *IUSLabor*, 2022, n. 1, p. 39).

⁴⁵ De la misma opinión E.E. TALENS VISCONTI, *El contrato formativo tras la aprobación del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2022, n. 257.

⁴⁶ El art. 11.3.c ET dispone que la duración de este contrato no podrá exceder de un año.

recién titulado de máster (*v.gr.*, de Acceso a la Abogacía) suscriba este contrato formativo para la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos durante esta formación superior especializada, incluso en el caso de que ya hubiera concertado esta misma modalidad con anterioridad en virtud de sus estudios de grado (en Derecho), incluso con el mismo bufete. Con todo, adviértase que si el primer contrato formativo fue por el nivel de estudios superior (máster) no cabe, posteriormente, concertar otro por la formación de categoría inferior (grado). Con esta imposición complementaria lo que se pretende es reforzar la garantía jurídica del art. 11 ET frente a posibles encadenamientos de contratos formativos en una misma persona⁴⁷.

En vista de lo expuesto, el art. 11.3 ET no hace depender la operatividad del contrato para la obtención de práctica profesional de una determinada edad del trabajador. La ausencia de dicho requerimiento permite que esta modalidad contractual se concierte, también, con trabajadores maduros. Si bien es cierto que este tipo de contrato se dirige principalmente a los jóvenes, permitiéndole la obtención de una primera experiencia laboral en aquel sector en el que se formaron, nada impide su suscripción con este segundo colectivo, siempre y cuando se cumplan los requisitos anteriores. A este respecto, resultan interesantes los datos publicados por el Ministerio de Universidades⁴⁸ que evidencian que, de la totalidad de estudiantes matriculados en grado (curso 2021-2022), el 14% presenta una edad superior a los treinta años. Un porcentaje que, en relación con la formación de máster y doctorado, asciende al 12,7 y al 27,8%, respectivamente, para personas mayores de cuarenta. Ante estas cifras, la presente modalidad contractual se presenta como una verdadera oportunidad de futuro⁴⁹. El contrato para la obtención de práctica profesional no es solo un “mecanismo estratégico de transición” (entre el sistema educativo y el de trabajo) típico de las primeras etapas de la vida, sino también un instrumento de reinserción de personas adultas que, por una u otras causas, bien habían abandonado el mercado laboral, bien quieren empezar su andadura profesional en otro sector distinto al que

⁴⁷ Pérez Anaya, aun en relación con la modalidad de formación en alternancia, aporta interesantes reflexiones acerca de las garantías del art. 11 ET frente a una posible sucesión de contratos formativos (R.M. PÉREZ ANAYA, *Del contrato para la formación y el aprendizaje al contrato formativo en alternancia*, en *Trabajo y Derecho*, 2022, n. 96, pp. 5-6).

⁴⁸ MINISTERIO DE UNIVERSIDADES, [Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Publicación 2022-2023](#), 2023.

⁴⁹ J.M. ROLDÁN CONESA, *Peculiaridades de los contratos formativos para los colectivos en riesgo de exclusión: especial referencia a trabajadores maduros*, en E. GARRIDO PÉREZ (coord.), [Análisis actual de la contratación laboral. XXXIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales](#), Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2022, pp. 506-509.

trabajaron previamente. Así las cosas, parece que este tipo de contrato se acomoda a la ahora tan demanda cultura del aprendizaje permanente (*lifelong learning*).

3.2. La obligación formativa del empresario y sus responsabilidades laborales

1. Si el elemento axial en el que se justifica toda relación laboral es el intercambio de trabajo por salario (de ahí la expresión de “servicios retribuidos” del art. 1.1 ET), en el contrato formativo este esquema se complica, pues a dichos factores se une otro adicional: *la obligación de formar*⁵⁰. Así las cosas, al margen de cualquier otra responsabilidad que se le asigne en calidad de empleador, el empresario tiene que asegurar que el trabajador principiante desarrolle una actividad profesional que le permita formarse, desde un punto de vista práctico, en aquella actividad respecto de la cual realizó sus estudios, pues, de lo contrario, incurre en fraude de ley⁵¹. A este respecto, ya el Tribunal Supremo, en su sentencia de 29 de octubre de 1996⁵², apuntaba que el objeto de este contrato «no es la comprobación por el empresario de la idoneidad profesional del trabajador (función del período de prueba)», sino la adquisición por el contratado de «una práctica profesional que mejore su nivel formativo y su posición en el mercado laboral». De este modo, la formación se convierte en la esencia de este contrato, condicionando su naturaleza⁵³, su configuración jurídica y, consecuentemente, las obligaciones del empresario en su implementación.

En línea con lo expuesto, son dos los deberes que ha de cumplir el empleador para asegurar el elemento formativo de esta modalidad

⁵⁰ A. MONTOYA MELGAR, *El contrato de trabajo en prácticas*, en *Anuario Jurídico de la Rioja*, 1998, n. 4, p. 269.

⁵¹ La STS 22 diciembre 2022 (rec. 423/2022) ratifica la improcedencia del despido de un trabajador en prácticas, al considerar que el contrato se había ejecutado en fraude de ley. El juzgador entendió que, en el transcurso de esa relación laboral, no se había respetado la finalidad de esta modalidad (esencialmente, formativa), exigiéndole al asalariado demandante la atención de necesidades estructurales en igualdad de condiciones que el resto del personal. El mismo razonamiento fue utilizado por la STSJ Madrid 17 abril 2023 (rec. 800/2022) que, constatado el fraude, declara el carácter indefinido de la relación laboral.

⁵² Rec. 1317/1996.

⁵³ Algunos autores consideran que la relación laboral entablada en virtud de este contrato presenta un carácter *sui generis*, puesto que en ella concurre no solo el deber y el derecho de trabajar, sino también el derecho a aprender y el deber de enseñar. *Vid.* M. SALAS PORRAS, *Contratos formativos. Propuestas para construir el futuro a partir de los problemas del presente*, en E. GARRIDO PÉREZ (coord.), *op. cit.*, p. 66.

contractual: 1) el *deber de garantía de una conexión entre la prestación laboral y los estudios realizados* (art. 11.3.f ET); 2) el *deber de certificación de la práctica realizada*, una vez finalizado el contrato (art. 11.3.g ET). A propósito de la primera de estas obligaciones, el art. 11.3.f ET⁵⁴ impone que la correspondencia entre ambos elementos (trabajo en prácticas *vs* estudios cursados) se efectúe en términos de adecuación. No obstante, surge la duda de qué debe entenderse por “formación práctica adecuada”. En relación con esta concreta cuestión existe abundante jurisprudencia (en ocasiones, contradictoria)⁵⁵, cuyo razonamiento común suele radicar en la exigencia de una adecuación razonable (no absoluta)⁵⁶, que habría de ser medida, para algunos autores⁵⁷, desde un doble punto de vista. Por una parte, desde un enfoque cualitativo, valorando si el puesto desempeñado corresponde con el mismo sector y área de conocimiento que el del título que sirve como condición habilitante de este contrato. Por otra parte, desde una perspectiva cuantitativa, comprobando que las concretas funciones desempeñadas se ajustan al nivel formativo acreditado por dicha titulación.

Más allá del debate doctrinal y jurisprudencial generado en torno a la expresión “práctica profesional adecuada”, el legislador reformista de 2021 ha introducido varias garantías tendentes a asegurar el cumplimiento del requisito de la pertinencia. En este sentido, el art. 11.3.f ET exige a la empresa: 1) la *elaboración de un plan formativo individual* en el que se especifique el contenido de la práctica profesional; 2) la *asignación de un tutor o tutora que cuente con formación o experiencia adecuada* para el seguimiento de dicho programa. Ciertamente, este doble requisito resulta una verdadera novedad, pues en la versión previa de este precepto (anterior al RD-Ley 32/2021) no se recogía. Con él, se asegura un auténtico proceso de aprendizaje, respecto del cual el empresario es el principal (o, incluso, único) responsable⁵⁸. Ahora

⁵⁴ En su literalidad, dicho precepto dispone que «el puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudio o de formación objeto del contrato».

⁵⁵ STSJ Madrid 16 diciembre 2021 (rec. 484/2021); STSJ Castilla-La Mancha 26 noviembre 2021 (rec. 1501/2021); STSJ Cantabria 14 mayo 2021 (rec. 290/2021); STSJ Islas Canarias (Santa Cruz de Tenerife) 11 febrero 2021 (rec. 701/2020).

⁵⁶ La STSJ Madrid 24 septiembre 2021 (rec. 619/2021) e la STSJ Islas Canarias (Las Palmas) 26 febrero 2021 (rec. 1109/2020), con cita en la STS 16 febrero 2009 (rec. 864/2008), recuerdan que «no es necesario que la correspondencia entre la titulación y el contenido de las concretas tareas realizadas sea absoluta ni rígidamente nominalista, si es necesario que la prestación laboral permita el ejercicio de todas o de algunas de las enseñanzas teóricas acreditadas por la titulación del trabajador».

⁵⁷ N. NIEVES NIETO, *op. cit.*, p. 111.

⁵⁸ A diferencia del contrato de formación en alternancia en el que intervienen, con un papel protagonista, las instituciones educativas, en lo que se refiere, por ejemplo, a la elaboración de los planes formativos individuales (art. 11.2.g ET).

bien, dicha previsión se formula en términos demasiado abiertos, necesitando una concreción reglamentaria respecto de, por ejemplo, el contenido mínimo que ha de incorporar todo plan formativo o los requisitos que ha de cumplir la persona que ejerce de tutor. De ahí, quizá, las precisiones del art. 11.3.j ET y del apartado 4.i del mismo precepto, de acuerdo con las cuales, en un futuro, se habrán de establecer, reglamentariamente y luego de consultar con las administraciones competentes, cuestiones como 1) el alcance de la formación a impartir en el seno de esta modalidad contractual⁵⁹, 2) el número de contratos formativos a celebrar por tamaño de centro, 3) el número de personas en formación por tutor⁶⁰ o 4) las exigencias a respetar en relación con la estabilidad de la plantilla.

A la espera de todas estas concreciones, con un mero afán de aventurarse sobre la dirección que puede tomar esta futura regulación reglamentaria, se podrían apuntar las siguientes ideas. En lo que se refiere a la determinación de un contenido mínimo del plan formativo individual⁶¹, puede servir de referencia lo establecido por el RD 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el (ahora derogado) contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional. En este sentido, sirviendo como base el art. 21 de este último texto legal, en el plan de formación del art. 11.3.f ET habría de quedar consignados, cuanto menos, los siguientes extremos: 1) la identificación de la empresa y del trabajador; 2) la titulación o el certificado que actúa como condición habilitante de esta modalidad contractual; 3) los objetivos formativos perseguidos y las competencias a desarrollar; 4) la forma en la que se va a desarrollar esa formación, así como los mecanismos de supervisión y evaluación; 5) el calendario y la programación de la actividad formativa; 6) los derechos y las obligaciones que poseen tanto el empleador como el asalariado principiante; 7) la identidad de las personas que ejercen la tutoría. A propósito de esta última figura, de la literalidad del art. 11.3.f

⁵⁹ El art. 11.3.j ET hace especial referencia a la necesidad de desarrollar reglamentariamente las actividades formativas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad.

⁶⁰ El derogado art. 8.3 del RD 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos, limitaba a tres el número de trabajadores en formación por tutor.

⁶¹ M.J. CERVILLA GARZÓN, *op. cit.*, p. 32, aun en relación con el contrato de formación en alternancia, realiza una importante matización que puede, también, predicarse respecto del contrato formativo para la obtención de práctica profesional. Esta autora aclara que ese plan formativo al que se refiere el art. 11 ET debe entenderse referido a cada trabajador y no a cada puesto de trabajo, pues, de acuerdo con el segundo entendimiento, sería lícita la elaboración de un único contrato estándar para los puestos ocupados por esta modalidad contractual.

ET (en lo que se refiere a la necesidad de que el tutor cuente con «una formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan»), se deduce que la persona que ejerza esta función habrá de poseer dos tipos de competencias: 1) capacidades o experiencia profesional en el sector y en la concreta actividad que es objeto del contrato⁶²; 2) habilidades pedagógicas para el desarrollo de la actividad de enseñanza implícita al rol de un formador.

2. La modalidad contractual para la obtención de práctica profesional, en su naturaleza de contrato de trabajo, despliega respecto del empresario una serie de deberes que se insertan en la tipicidad del Derecho del Trabajo. De este modo, además de garantizar el aspecto formativo de esta experiencia, la empresa ha de asegurar que el desarrollo de la misma se haga con absoluto respecto a las normas laborales. Unas reglas que, para esta modalidad, se articulan en varios de los apartados del art. 11 ET, abordando cuestiones como la formalización por escrito del contrato⁶³, la limitación de su duración o la prohibición de horas extraordinarias. Unas disposiciones que, al tiempo que velan por la causa y la finalidad de este tipo contractual, también sirven para reforzar la posición del trabajador en formación y que han de completarse con otras previsiones relativas a, por ejemplo, la retribución salarial o a la protección en el campo de la Seguridad Social. Ciertamente, en la ordenación de muchas de estas previsiones el legislador reformista ha recurrido a la «técnica de reproducción o traslado de referencias de una disposición a otra»⁶⁴ (de la versión anterior a la actual del art. 11 ET) y cuando el RD-Ley 32/2021 introduce ciertas modificaciones, lo hace con el propósito de afianzar la naturaleza formativa de este contrato, mejorando, implícitamente, las garantías laborales del trabajador principiante.

Duración del contrato

La naturaleza temporal de esta modalidad contractual viene determinada por el art. 11.3.c ET cuando establece que «la duración de este

⁶² Olmos Parés relaciona la exigencia del art. 11.3.f ET (relativa a la capacidad del tutor) con el nivel de competencia profesional que debe tener esa persona responsable y no con el tipo de habilidades que ha de poseer (profesional *versus* docente). Así, considera que quien ejerza este papel habrá de, cuanto menos, tener la misma o superior titulación que el trabajador en prácticas (I. OLMOS PARÉS, *Un nuevo modelo de contrato formativo*, en *Revista Derecho Social y Empresa*, 2022, n. 17, p. 22).

⁶³ Art. 11.4.c ET.

⁶⁴ E. GARRIDO PÉREZ, *El nuevo régimen jurídico de los contratos formativos tras el RDL 32/2021: la centralidad estructural y finalista de la formación*, en *Temas Laborales*, 2022, n. 161, p. 106.

contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año». Dentro de este abanico temporal, los convenios colectivos podrán determinar el concreto lapso de tiempo que ha de durar esta modalidad formativa, atendiendo, para ello, al sector de que se trate y a las prácticas profesionales a realizar. Ciertamente, respecto de esta condición laboral, el RD-Ley 32/2021 no introduce muchas modificaciones. La única reformulación realizada es aquella relativa a la reducción del límite máximo, pues si antes se permitían contratos en prácticas de duración máxima de dos años, ahora dicho plazo se reduce al año, seguramente, con el objetivo de evitar abusos en su utilización. Con todo, adviértase que, de manera paralela a lo que ocurría con el requisito del intervalo temporal que debe transcurrir entre la suscripción del contrato y la finalización de los estudios, la duración máxima apuntada no será de aplicación cuando esta modalidad se concierte con personas con discapacidad o con colectivos en situación de exclusión social en empresas de inserción (art. 11.4.d ET).

Los límites señalados en el párrafo anterior vinculan no solo a la empresa que suscribe el contrato para la obtención de práctica profesional, sino que rigen para todas las empresas que estuvieran interesadas en contratar a esa misma persona bajo esta modalidad. La suma de todos los períodos en prácticas, sean en la misma o distinta corporación, no podrá superar el período máximo del año. No obstante, como ya se precisó *ex ante* (a propósito de la delimitación del ámbito subjetivo de esta modalidad), dicho límite temporal rige en relación con una concreta titulación. De este modo, parece perfectamente lícito que el trabajador concierte un contrato para la obtención de práctica profesional, por la duración máxima, en virtud de su titulación de ingeniero forestal y, posteriormente, suscriba otro en relación con su segunda carrera universitaria (*v.gr.*, ingeniería informática). Además, téngase en cuenta que, a estos efectos, los títulos de grado, máster y doctorado se considerarán distinta titulación, permitiéndole al trabajador concertar uno de estos contratos (por la duración máxima) para cada una de estas titulaciones.

En todo caso, la duración de este contrato se interrumpirá por «situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género». De esa manera, se produce una limitación, de las causas contempladas en el art. 45 y 46 ET respecto de la suspensión de esta modalidad contractual. Durante estos períodos, la relación laboral permanecerá en suspenso, percibiendo el trabajador principiante la correspondiente prestación de la Seguridad Social, volviendo a retomarse en las mismas condiciones cuando cese la causa que motivó dicha interrupción.

Jornada

El art. 11 ET no establece ninguna norma específica en cuanto a esta institución. Como el proceso de aprendizaje, intrínseco de esta modalidad, se desarrolla durante la propia prestación laboral, no existen reglas relativas a la distribución entre ambas actividades, que se funden convirtiéndose en una prestación laboral tutelada⁶⁵. Así las cosas, todo el tiempo durante el que el trabajador ponga en práctica sus conocimientos, desarrollando las funciones que le fueran asignadas, se considerará tiempo de trabajo, que habrá de regirse (a falta de una previsión específica) por las normas generales del ET. De esta manera, para conocer las reglas de funcionamiento de esta institución se debe acudir al art. 34 ss. ET, a la normativa de desarrollo de este último precepto y a lo establecido por el convenio colectivo de aplicación en esta materia. No obstante, respecto de esta regulación general, el art. 11 prevé una serie de precisiones en relación dos figuras: 1) horas extraordinarias; 2) período de prueba.

Por lo que se refiere a las *horas extraordinarias* el art. 11.3.b ET prohíbe la realización de las mismas al trabajador en prácticas, salvo para casos en los que estas horas adicionales fueran necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o urgentes. En cuanto al *período de prueba*, el apartado 3.e del mismo precepto permite su vigencia en el seno de este contrato formativo, si bien no podrá superar el mes de duración, salvo lo dispuesto por el convenio colectivo. La reforma del RD-Ley 32/2021 respecto de esta segunda cuestión operó en el sentido de uniformar y reducir la duración de esta institución. En detalle, con anterioridad a la reforma laboral de 2021, se distinguían dos períodos de pruebas con duraciones diferentes: 1) de un mes para trabajadores en posesión de un título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel uno y dos; 2) de dos meses para quienes estuvieran en posesión de un título de grado superior o certificado de profesionalidad de nivel tres. Con la nueva versión del art. 11 ET se da por finalizada esta dualidad, reduciendo al primer tramo temporal la validez de esta figura jurídica. Con todo, pese al progreso que supone la reformulación del RD-Ley 32/2021 en los términos vistos, quizá hubiera sido conveniente que, directamente, se eliminara el período de prueba. Si la finalidad de esta institución es ofrecer al empresario la oportunidad de descubrir el nivel de conocimiento del trabajador para un

⁶⁵ F. VILA TIERNO, *El contrato formativo en sus dos modalidades*, en J.L. MONEREO PÉREZ, S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, G. RODRÍGUEZ INIESTA (dirs.), *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico*, Laborum, 2022, p. 48.

determinado puesto de trabajo, no tiene sentido su vigencia ni respecto de este contrato formativo (cuando su propósito último no es verificar el rendimiento del trabajador principiante, sino formarlo), ni tampoco respecto del contrato ulterior, pues, en este caso, las capacidades del asalariado ya pudieron ser conocidas durante el tiempo de vigencia de la anterior modalidad contractual⁶⁶. De hecho, el art. 11.4.g ET prohíbe, literalmente, el período de prueba en el contrato subsiguiente, debiendo computarse la duración del contrato para la obtención de práctica profesional a efectos de antigüedad en la empresa.

Salario

En relación con esta cuestión, el RD-Ley 32/2021 opta por configurar esta garantía bajo la sistemática jurídica utilizada por el antiguo art. 11 ET, remitiendo a la negociación colectiva y estableciendo unos límites por debajo de los cuales el trabajador en prácticas no podrá cobrar. En esta materia, la novedad de la reforma se observa respecto de la formulación de esos umbrales mínimos de retribución. Si con anterioridad al RD-Ley 32/2021, estos topes se fijaban en un determinado porcentaje (el 60 o 75% del salario establecido por convenio para un trabajador que desempeñara el mismo puesto de trabajo)⁶⁷, en la actualidad, se opta por otra fórmula de establecimiento. El nuevo art. 11.3.i ET dispone que, en ningún caso, «el salario podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo»⁶⁸. Ciertamente, la redacción de este precepto parece inducir a cierta confusión, en particular, en lo que se refiere a la retribución mínima fijada para el contrato de formación en

⁶⁶ De la misma opinión J.R. MERCADER UGUINA, A. MORENO SOLANA, *op. cit.*, p. 77. Cristóbal Roncer apunta tres motivos en los que el RD-Ley 32/2021 pueda haber fundamentado la eliminación del período de prueba para este tipo de contratos: 1) el refuerzo del elemento formativo frente al productivo; 2) la ausencia de una indemnización, ya que este aspecto no se ha modificado con respecto a la regulación anterior; 3) la escasa expectativa de permanencia del trabajador contratado en la empresa bajo esta modalidad (R. CRISTÓBAL RONCER, *El nuevo contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios*, en J. THIBAUT ARANDA, Á. JURADO SEGOVIA (dirs.), *Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral*, La Ley, 2023, p. 64).

⁶⁷ El ahora derogado art. 11.1.e ET establecía que «la retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al sesenta o el setenta y cinco por ciento durante el primer o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo».

⁶⁸ El RD 99/2023 cuantifica esta retribución en 1.080 euros por mes.

alternancia. En detalle, para esta modalidad contractual se prevé una duración máxima de dos años, durante los cuales en el primero de ellos el trabajador no podrá cobrar menos del 60% y en el segundo menos del 75% de la cantidad prevista por convenio para el grupo profesional en el que se inserta el trabajador-estudiante⁶⁹. La traslación de esta regla al contrato formativo para la obtención de práctica profesional, cuya duración máxima es de un año, genera la duda de qué límite del contrato de formación en alternancia se aplica, si el del primer año (65%) o el del segundo (75%). En todo caso, pese a la diferente confección de estos índices mínimos de retribución, se aprecia que los mismos se mantienen en los mismos porcentajes o cifras.

Protección en el ámbito de la Seguridad Social

Al igual que su versión anterior, el art. 11.4.a ET extiende la acción protectora de la Seguridad Social de las personas trabajadoras en formación a «todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial» (FOGASA). Por lo que se refiere al régimen de cotización de este tipo contractual, no es propósito de este apartado adentrarse en un estudio detallado de esta cuestión, pero sí parece adecuado, cuanto menos, hacer referencia al reciente RD-Ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivo a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas. En este texto legal, su art. 24 prevé una bonificación en la cotización por la transformación en indefinido de este contrato formativo. De esta manera, en el caso de dicha conversión, el empleador cuenta con una bonificación de 128 euros al mes durante tres años (o de 147 euros para el caso de mujeres trabajadoras) que se aplicará respecto del importe de las aportaciones empresariales a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes y profesionales, así como a la cotización por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional. Un “bono” que se inserta en las políticas de empleo del gobierno socialista, cuyo objetivo es, según la exposición de

⁶⁹ El art. 11.2.m ET establece que la retribución del trabajador en formación en alternancia «será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación. En defecto de previsión convencional, la retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo».

motivos del RD-Ley 1/2023: «promocionar la contratación de las personas desempleadas, especialmente de las más vulnerables, contribuir a la creación, al mantenimiento y la mejora de la calidad del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas, así como fomentar el trabajo autónomo y la creación de empleo en el ámbito de la economía social».

4. Valoración conclusiva

En atención a lo expuesto en los apartados anteriores, parece que el nuevo art. 11 ET, en lo que se refiere al contrato formativo para la obtención de práctica profesional, se acomoda las exigencias de la citada Recomendación sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas. Si este último texto, establece varias orientaciones a seguir por los Estados miembros a la hora de configurar estas experiencias, aquellas fueron tenidas en cuenta por el legislador español en la reforma de 2021. Así, en primer lugar, si en aquel texto se sugiere la concertación de un convenio en prácticas entre la empresa y el trabajador principiante, el art. 11.3.f recoge dicha recomendación estableciendo la obligatoriedad de elaborar un plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional. En segundo lugar, si la Resolución aconseja la asignación de un supervisor que asesore, supervise y evalúe al asalariado en prácticas, esto se garantiza mediante la designación de un tutor que, en virtud de mismo precepto del ET, «habrá de contar con formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan». En tercer lugar, si se recomienda reforzar las condiciones y los derechos del empleado en el seno de esta modalidad contractual, esto se realiza en varios de los apartados del art. 11, asegurando, con medidas de distinta naturaleza y alcance (como la reducción de la duración del contrato, la prohibición de horas extraordinarias o el salario mínimo a percibir), una situación laboral digna para esa persona. Finalmente, en cuarto lugar, si la Recomendación dispone la necesidad de fomentar los mecanismos de reconocimiento y convalidación de los conocimientos adquiridos durante estas prácticas laborales, esto se consigue a través de la obligación que el art. 11.3.g impone al empresario: certificar el contenido de la práctica realizada una vez esta finalice.

En definitiva, configurado en estos términos, parece que el contrato formativo para la obtención de práctica profesional puede ser una herramienta útil para conseguir, en relación con las personas jóvenes (o, incluso no tan jóvenes), una transición justa entre el sistema educativo y el mundo laboral. Ahora bien, para garantizar que dicho traspaso se efectúe

en condiciones de calidad habría que abordar, también, la regulación de otras instituciones que sirven como subterfugios para escapar de instituciones jurídicas (como la vista en el presente estudio) que suponen un mayor desembolso para la empresa. En opinión de esta autora, hasta que no se modifique el Estatuto del Becario, la utilidad de esta modalidad contractual por parte de las empresas será escasa, decantándose estas por otras opciones como las becas y prácticas formativas no laborales. Una opinión que se respalda con los datos publicados por el Servicio Público de Empleo, de acuerdo con los cuales este tipo de contrato tiene un uso meramente testimonial, representando el 0,8% del total de la contratación⁷⁰.

5. Bibliografía

ALBANESI S., DIAS DA SILVA A., JIMENO J.F., LAMO A., WABITSCH A. (2023), [New Technologies and Jobs in Europe](#), Documento de Trabajo Banco de España, n. 2322

BALLESTER PASTOR I. (2022), [La reformulación de los contratos temporales causales: avances, inercias y nuevos peligros](#), en [Revista Crítica de Relaciones de Trabajo](#), n. 2, pp. 101-122

CALVO GALLEGO F.J. (2022), [La reforma de la contratación temporal coyuntural en el RDL 32/2021](#), en [Trabajo, Persona, Derecho, Mercado](#), n. monográfico, pp. 89-155

CERVILLA GARZÓN M.J. (2022), [El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo](#), en [IUSLabor](#), n. 1, pp. 13-55

COMISIÓN DE PERSONAS EXPERTAS SOBRE EL IMPACTO DE LA PRECARIEDAD LABORAL EN LA SALUD MENTAL EN ESPAÑA (2023), [Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas](#), Ministerio de Trabajo y Economía Social

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA (2020), [Jóvenes y mercado de trabajo en España](#), Informe, n. 2

CRISTÓBAL RONCER R. (2023), [El nuevo contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios](#), en J. THIBAUT ARANDA, Á. JURADO SEGOVIA (dirs.), [Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral](#), La Ley

CRUZ VILLALÓN J. (2022), [Texto y contexto de la reforma laboral de 2021 para la pospandemia](#), en [Temas Laborales](#), n. 161, pp. 11-66

DURÁN BERNARDINO M. (2022), [La política de empleo juvenil en el seno de la OIT](#), en M. DURÁN BERNARDINO, [Estudio multinivel de las políticas de empleo juvenil](#), Dykinson

⁷⁰ OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES, [Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes 2023. Estatal. Datos 2022](#), 2023, p. 28.

- GARRIDO PÉREZ E. (2022), [*El nuevo régimen jurídico de los contratos formativos tras el RDL 32/2021: la centralidad estructural y finalista de la formación*](#), en *Temas Laborales*, n. 161, pp. 67-106
- GIL Y GIL J.L. (2017), [*Trabajo decente y reformas laborales*](#), en *Revista Derecho Social y Empresa*, n. 7, pp. 1-58
- ILO (2022), [*Global Employment Trends for Youth 2022. Investing in transforming futures for young people*](#)
- INE (2023), [*Meta 8.6. De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación*](#), en www.ine.es, 30 octubre
- INE (2023), [*Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*](#), en www.ine.es, 9 junio
- INE (2023), [*Resultados por comunidades autónomas. Parados. Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma*](#), en www.ine.es, 20 mayo
- MELLA MÉNDEZ L. (2023), *La formación profesional como herramienta clave para el desarrollo sostenible*, en L. MELLA MÉNDEZ (dir.), *La formación profesional para la empresa y la sociedad del siglo XXI: puntos críticos*, Aranzadi
- MELLA MÉNDEZ L. (2021), *La protección de los repartidores de plataformas tras el RD-ley 9/2021 ¿Se está ante una verdadera presunción iuris tantum de laboralidad?*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 244, pp. 143-184
- MERCADER UGUINA J.R., MORENO SOLANA A. (2022), [*La última reforma de los contratos formativos: un nuevo intento para potenciar su utilización y mejorar la formación de los jóvenes*](#), en *Trabajo. Persona. Derecho. Mercado*, n. monográfico, pp. 63-88
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2023), [*Informe Jóvenes y Mercado de Trabajo*](#), n. 38
- MINISTERIO DE UNIVERSIDADES (2023), [*Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Publicación 2022-2023*](#)
- MIRANDA BOTO J.M. (2023), *Competencias, fuentes y papel de las instituciones de la UE en materia social*, en M.E. CASAS BAAMONDE, I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, R. GIL ALBURQUERQUE, A. GÓMEZ GARCÍA-BERNAL, A.V. SEMPERE NAVARRO (dirs.), [*Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*](#), Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado
- MONEREO PÉREZ J.L., FERNÁNDEZ AVILÉS J.A. (2008), [*El debate europeo sobre flexiguridad en el trabajo \(reflexiones en torno al «Libro Verde» de la Comisión de las Comunidades Europeas\)*](#), en *Lan Harremanak*, n. 16, pp. 167-244
- MONEREO PÉREZ J.L., LÓPEZ INSUA B.A. (2023), *La protección socio-laboral de los jóvenes: construyendo un futuro*, Atelier

- MONEREO PÉREZ J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO S., RODRÍGUEZ INIESTA G. (2022), [La reforma laboral de 2021 y el freno a la contratación temporal injustificada como objetivo prioritario](#), en [Revista Crítica de Relaciones de Trabajo](#), n. 2, pp. 11-32
- MONTOYA MELGAR A. (1998), [El contrato de trabajo en prácticas](#), en [Anuario Jurídico de la Rioja](#), n. 4, pp. 269-286
- MORALES ORTEGA J.M. (2014), *Las políticas de empleo en la Unión Europea y la Garantía Juvenil: antecedentes, contexto y contenido*, en J.M. MORALES ORTEGA (dir.), [Jóvenes y políticas de empleo. Entre la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven y la Garantía Juvenil](#), Bomarzo
- NIEVES NIETO N. (2014), *La inserción de jóvenes titulados a través del contrato en prácticas*, en [Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social](#), n. 113, pp. 101-128
- O'HIGGINS N. (2021), [Desempleo juvenil y política de empleo. Una perspectiva global](#), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- OBSERVATORIO DE EMANCIPACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ESPAÑA (2023), [Balance general. 2.º semestre 2022](#)
- OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES (2023), [Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes 2023. Estatal. Datos 2022](#)
- OIT (2023), [Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias 2023. Resumen ejecutivo](#)
- OLMOS PARÉS I. (2022), [Un nuevo modelo de contrato formativo](#), en [Revista Derecho Social y Empresa](#), n. 17, pp. 1-28
- PAZOS PÉREZ A. (2022), [La reforma laboral introducida por el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, en relación con las modalidades contractuales](#), en [Revista Derecho Social y Empresa](#), n. 17, pp. 2-32
- PÉREZ ANAYA R.M. (2022), *Del contrato para la formación y el aprendizaje al contrato formativo en alternancia*, en [Trabajo y Derecho](#), n. 96, pp. 1-20
- ROLDÁN CONESA J.M. (2022), *Peculiaridades de los contratos formativos para los colectivos en riesgo de exclusión: especial referencia a trabajadores maduros*, en E. GARRIDO PÉREZ (coord.), [Análisis actual de la contratación laboral. XXXIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales](#), Consejo Andaluz de Relaciones Laborales
- SALAS PORRAS M. (2022), *Contratos formativos. Propuestas para construir el futuro a partir de los problemas del presente*, en E. GARRIDO PÉREZ (coord.), [Análisis actual de la contratación laboral. XXXIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales](#), Consejo Andaluz de Relaciones Laborales
- SÁNCHEZ SANZ M., KURIC KARDELIS S. (2022), [Radiografía del \(des\)empleo juvenil en España 2007-2022](#), Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, Fundación Fad Juventud

SÁNCHEZ TRIGUEROS C., GONZÁLEZ DÍAZ F.A., FERNÁNDEZ COLLADOS M.B. (2014), *El fomento de la formación como vehículo de inserción laboral de jóvenes*, en J.L. MONEREO PÉREZ (coord.), [Retos del Derecho del Trabajo Frente al Desempleo Juvenil. XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales](#), Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (2023), [Evolución de contratos totales, indefinidos y temporales según variación anual. Últimos 10 años](#)

TALENS VISCONTI E.E. (2022), *El contrato formativo tras la aprobación del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 257, pp. 33-60

TORRES GARCÍA B. (2023), *El nuevo contrato para la formación en alternancia: un cambio de modelo en beneficio de la formación del trabajador-estudiante*, en L. MELLA MÉNDEZ (dir.), *La formación profesional para la empresa y la sociedad del siglo XXI: puntos críticos*, Aranzadi

VILA TIerno F. (2022), *El contrato formativo en sus dos modalidades*, en J.L. MONEREO PÉREZ, S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, G. RODRÍGUEZ INIESTA (dirs.), *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico*, Laborum

Los contratos formativos y la formación profesional ante el teletrabajo subordinado*

Talita CORRÊA GOMES CARDIM**
Óscar REQUENA MONTES***

RESUMEN: El mundo del trabajo va mudando conforme avanza, incesantemente, el proceso de transformación digital. Una de estas manifestaciones se observa en la figura del teletrabajo, la cual constituyó una de las principales soluciones ante los efectos de la pandemia provocada por la Covid-19 y que, aun con menor intensidad, parece que “ha llegado para quedarse”. En el presente estudio, tras la contextualización del fenómeno y la justificación de la relevancia y amplitud del elemento formativo en esta modalidad de trabajo, se analiza principalmente la utilidad y oportunidad de los arts. 3 y 9 de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia. En efecto, el estudio se centra en lo que concierne a la ejecución de los contratos formativos en régimen de trabajo a distancia y a las diferentes dimensiones del régimen jurídico del derecho-deber de formación de las personas teletrabajadoras.

Palabras clave: Teletrabajo, trabajo a distancia, contratos formativos, formación profesional, competencia digital.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La era de la digitalización: su impacto en el trabajo y en la formación. 2.1. Competencia digital: aproximación al concepto. 2.2. Breve introducción a las competencias necesarias para teletrabajar: *hard skills* y *soft skills*. 3. El teletrabajo como “nueva” forma de organización del trabajo. 3.1. Una evolución de la figura del trabajo a distancia y del teletrabajo en el Derecho internacional, europeo y nacional. 3.2. Y el teletrabajo... ¿ha venido para quedarse? 3.3. Ventajas e inconvenientes del teletrabajo. 4. Puntos de encuentro entre el teletrabajo y la formación profesional: análisis de su régimen jurídico. 4.1. Los contratos formativos y su ejecución a distancia. 4.1.1. La limitación del porcentaje de jornada del contrato formativo en régimen de trabajo a distancia:

* Investigación realizada en el marco del Proyecto de Investigación *La regulación de la formación para el empleo ante el reto de la transición digital, ecológica, territorial y hacia la igualdad en la diversidad* (CIGE/2022/171), financiado por la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo de la Generalitat Valenciana.

** Doctoranda en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Valencia (España) y Universidad de Milán (Italia).

*** Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Valencia (España).

configuración legal y posibles modulaciones por normas convencionales. 4.1.2. El restringido concepto de “contrato formativo” y la extensión de la garantía a las becas o prácticas no laborales. 4.1.3. La figura de la persona tutora. 4.2. La formación profesional permanente: antes y durante el trabajo a distancia. 4.2.1. Una cuestión previa: el elemento formativo, ausente en el contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia. 4.2.2. La formación de la persona que trabaja a distancia. 4.2.3. La formación en prevención de riesgos laborales en el ámbito del trabajo a distancia y, en especial, en el teletrabajo. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

Training Contracts and Professional Training in the Face of Subordinate Teleworking

ABSTRACT: The world of work is changing as the process of digital transformation progresses incessantly. One of these manifestations can be seen in the figure of teleworking, which was one of the main solutions to the effects of the pandemic caused by Covid-19 and which, even with less intensity, seems ‘to be here to stay’. In this study, after contextualizing the phenomenon and justifying the relevance and breadth of the training issue in this type of work, the usefulness and opportunity of Arts. 3 and 9 of Act No. 10/2021 on remote work is mainly analysed. Indeed, the study focuses on the execution of training contracts under the remote work regime and the different dimensions of the legal regime of the right-duty of training of teleworkers.

Key Words: Teleworking, remote work, training contracts, vocational training, digital competence.

1. Introducción

La *digitalización* se define, en términos generales, como la adopción masiva de la tecnología digital a través de los servicios y los dispositivos conectados, observándose una conexión implícita con la revolución industrial¹. De forma similar, la OIT la entiende como la incorporación de herramientas digitales para la manipulación de información y datos en los procesos de trabajo de una organización, modificando la forma en que las personas interactúan y realizan tareas, es decir, cambiando la forma de trabajar. De hecho, la citada Institución internacional define la *transformación digital*, entendiéndola que esta solo ocurre en una organización cuando dispone de la capacidad de articular procesos, competencias y tecnología para enfrentar de forma flexible los impactos y demandas externas, cada vez más frecuentes y cambiantes, producto de la economía digital, desarrollando las competencias de los trabajadores².

En el sentido opuesto, la denominada *brecha digital* suele producirse, bien por insuficiencia de recursos y herramientas apropiadas para el trabajo, bien por ausencia de los conocimientos básicos de gestión digital de la información y de la comunicación. Así pues, disponer de conexión a internet o acceso a una herramienta digital no será suficiente si quien debe usar estos medios no posee las competencias digitales y transversales necesarias para emplearlas adecuadamente³.

A nivel europeo, una de las propuestas más relevantes encaminada a fomentar la adquisición de la competencia digital es el Marco Europeo de Competencias Digitales (DigComp), siendo considerado referencia para el desarrollo y planificación de iniciativas en materia de competencia digital a nivel europeo y nacional, en la medida en que detalla minuciosamente las habilidades necesarias para, efectivamente, lograr la competencia en entornos digitales⁴. Según el DigComp, actualmente en su versión 2.2 desde 2022⁵, la competencia digital se refiere a las habilidades necesarias para

¹ CCOO, *La Digitalización y la Industria 4.0.: Impacto industrial y laboral*, 2017.

² CINTERFOR, *Digitalización y transformación digital*, en www.oitcinterfor.org, 4 maio 2022.

³ *In extenso*, sobre las dos fases de la brecha digital, A.M. MARTÍN ROMERO, *La brecha digital generacional*, en *Temas Laborales*, 2020, n. 151, p. 84.

⁴ L. MELLA MÉNDEZ, *La empresa como entidad formadora de los trabajadores, especialmente en competencias digitales*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2020, n. 56, p. 3.

⁵ R. VUORIKARI, S. KLUZER, Y. PUNIE, *DigComp 2.2. The Digital Competence Framework for Citizens. With new examples of knowledge, skills and attitudes*, JRC, 2022 (versión en español: *DigComp 2.2. Marco de Competencias Digitales para la Ciudadanía. Con nuevos ejemplos de conocimientos, habilidades y actitudes*, Somos Digital, 2023); versiones anteriores en 2013, 2016, 2017. Para un análisis en profundidad de cada área se recomienda IKANOS, *Ikanos DigComp*

trabajar en un ambiente digital, destacándose por su carácter técnico y transversal, dividido en cuatro ejes: habilidades informativas, comunicativas, de resolución de problemas y en manejo de software. Tales ejes se agrupan, a su vez, en cinco áreas: de información y alfabetización de datos; de comunicación y colaboración; de creación de contenidos digitales; de seguridad y, finalmente, de solución de problemas.

Del DigComp puede destacarse asimismo su Anexo A3, que contempla doce *items* o competencias a adquirir para alcanzar la competencia digital completa en el teletrabajo⁶, entre ellos: poseer las competencias de comunicación eficaz en modo asíncrono utilizando herramientas digitales; ser proactivo en el mantenimiento de límites claros entre el trabajo y la vida privada. así como en la minimización de los riesgos relacionados con el teletrabajo (por ejemplo, presentando buenos hábitos de salud: practicando ejercicio físico, realizando las pausas necesarias); saber mantener las relaciones sociales; compartir y mostrar información desde el propio dispositivo; utilizar herramientas y tecnologías digitales en un contexto de teletrabajo para la generación de ideas y la creación de contenidos digitales; o ser capaz de identificar y evaluar las carencias de competencias individuales y de los miembros del equipo para el teletrabajo, así como de proporcionar métodos de formación y mecanismos de tutoría adecuados para satisfacerlas.

En España, la Agenda [España digital 2025](#) distingue cuatro tipos de competencias digitales: básicas, avanzadas, especializadas y en educación, reuniendo diez puntos para la inclusión digital, conforme el Plan de la Comisión Europea⁷. El plan de medidas prevé eliminar las brechas digitales de acceso, uso y aprendizaje digital, de género, territoriales y medioambientales, contribuir a la transición ecológica y la sostenibilidad, persiguiendo la meta de lograr que el 80% de la población española tenga competencias digitales básicas a la finalización de su periodo de programación⁸. Dicha Agenda se encuentra actualizada desde julio de 2022 como [España digital 2026](#)⁹ y, en ese contexto, pueden ser de utilidad tanto el [Plan Nacional de Competencias Digitales](#) de 2021 como la [Carta Derechos Digitales](#),

Label Guide: Guía para la catalogación DigComp de recursos formativos en competencias digitales, 2018.

⁶ R. VUORIKARI, S. KLUZER, Y. PUNIE, *op. cit.*, p. 83.

⁷ Con más detenimiento, S. FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, [La importancia de las competencias digitales en el acceso al empleo](#), en *Noticias CIELO*, 2022, n. 7.

⁸ De acuerdo con los datos aportados por el INE, en 2020, tan solo el 19,1% de la población disponía de habilidad digital básica (*vid.* INE, [Utilización de productos TIC por las personas. Personas de 16 a 74 años. Habilidades digitales](#), en [www.ine.es](#), 20 diciembre 2022).

⁹ Sucesora de la estrategia [España digital 2025](#), es la Agenda para la transformación digital en el país, para crecimiento sostenible e inclusivo, impulsando las transiciones digital y ecológica, con el respeto a la protección de los derechos individuales y colectivos.

de julio de 2021, que reconoce una serie de derechos digitales en el entorno laboral, entre los que cabría destacar el derecho a la cualificación digital para disponer de mayores y mejores oportunidades de empleo. Por último, resulta plausible que se alcancen acuerdos como el convenio *Digitalízate*, que la Fundae y el SEPE firmaron en 2019 en colaboración con empresas tecnológicas, para que estas pongan a disposición, de forma gratuita, cursos de formación en competencias digitales¹⁰.

En definitiva, frente a los impactos de la digitalización en el empleo, deviene fundamental la formación permanente de los teletrabajadores y, en especial, la adquisición y mejora de competencias digitales¹¹. No basta adquirir la tecnología, es necesario que esta venga acompañada de un verdadero desarrollo de competencias, que, como veremos a lo largo de este estudio, son tanto técnicas como transversales¹².

En efecto, tales fenómenos se reproducen en torno al teletrabajo y, de ahí, nace la curiosidad por examinar el régimen jurídico de los aspectos formativos. Concretamente, se analizará la idoneidad de los arts. 3 y 9 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD), que regulan sucintamente la ejecución de los contratos formativos en régimen de trabajo a distancia y los derechos formativos de las personas teletrabajadoras. Así pues, cabe advertir que el estudio se centra en el teletrabajo prestado en régimen de subordinación, de modo que no se abordan las cuestiones jurídicas o problemáticas que, aun estando vinculadas al aspecto formativo, puedan afectar a trabajadores por cuenta propia, a quienes prestan servicios en el sector público – salvo en lo que pueda serles de aplicación lo indicado respecto a los trabajadores del sector privado – o a aquellas personas que prestan servicios en la llamada economía informal¹³.

El artículo se estructura en tres grandes apartados, dedicándose el primero de ellos a la contextualización de las competencias digitales y transversales exigidas en el nuevo marco del teletrabajo subordinado y del

¹⁰ Vid. FUNDAE, *Digitalízate ...Y más. Formación gratuita para mejorar tus competencias*, en www.fundae.es, 23 enero 2020.

¹¹ Véase A. LAHERA SÁNCHEZ, *Digitalización y robotización del trabajo del futuro: ¿demasiadas grandes esperanzas? Una propuesta para la evaluación empírica de la calidad del trabajo digitalizado*, en *Panorama Social*, 2021, n. 34.

¹² En este mismo sentido, «las competencias transversales se revelan como las facultades clave para el éxito del proceso de digitalización de la empresa» (B. TORRES GARCÍA, *La formación profesional del trabajador ante la digitalización del mercado de trabajo. Especial referencia a la formación del teletrabajador*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2022, n. 62, p. 426).

¹³ Destacando la falta de amparo legal que padece este último colectivo, puede verse T.C. NAHAS, F. FITA, *Teletrabalho: pequena reflexão conceitual e de equilíbrio entre capital/trabalho*, en *Notícias CIELO*, 2020, n. 5.

nuevo perfil del trabajador. Se parte de la hipótesis de que el camino para adquirir tales competencias es a través de la formación profesional.

El segundo apartado recoge un breve recorrido histórico-normativo internacional, europeo y nacional del trabajo a distancia y del teletrabajo. A continuación, tras reflexionar si la nueva realidad laboral ha venido para quedarse, se identifican y anotan las ventajas e inconvenientes que el teletrabajo implica para tres colectivos: la persona trabajadora, la persona empleadora y la sociedad.

Finalmente, en el apartado tercero podrá leerse un análisis, en profundidad, de aquellas reglas de la LTD que interesan a los efectos de esta investigación: los contratos formativos y el derecho a la formación permanente del teletrabajador.

2. La era de la digitalización: su impacto en el trabajo y en la formación

El concepto de “cuarta revolución” o “Industria 4.0”, difundido por el alemán Klaus Schwab, sostiene que la revolución industrial no se define por un conjunto de tecnologías emergentes en sí mismas, sino por la transición hacia nuevos sistemas que se construyen sobre la infraestructura de la revolución anterior¹⁴.

Esta revolución industrial, impulsada por la era de la información y del conocimiento, plantea innumerables y profundos efectos en lo relativo a la automatización y la digitalización del sector empresarial, económico y tecnológico¹⁵. En paralelo, la organización del trabajo se va adaptando, al ritmo que puede, a los constantes y cada vez más rápidos cambios tecnológicos. A modo de ejemplo, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) se han convertido en una herramienta imprescindible en la modalidad laboral del teletrabajo. Y, a su vez, esta nueva forma de organización del trabajo agudiza la necesidad de adquirir ciertas competencias profesionales consideradas “clave”; entre ellas, destacan las de “aprender a aprender” y las “competencias digitales”¹⁶.

¹⁴ K. SCHWAB, *A Quarta Revolução Industrial*, Levoir, 2019.

¹⁵ En efecto, «se asume que la digitalización del trabajo, como resultado de la convergencia entre el internet de las cosas, la inteligencia artificial, la robótica y la impresión 3D, ha derivado en un nuevo paradigma de producción, llamado Industria 4.0» (M. JALIL NAJI, *Industria 4.0, competencia digital y el nuevo Sistema de Formación Profesional para el empleo*, en *esta Revista*, 2018, n. 1, p. 166).

¹⁶ Vid. E. CARRIZOSA PRIETO, *Competencias habilitantes de la Industria 4.0 y formación profesional para el empleo*, en AA.VV., *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo. Volumen IV*,

2.1. Competencia digital: aproximación al concepto

Para conocer qué es una competencia digital, en primer lugar, cabe preguntarse qué es una *competencia*. De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, puede entenderse como la «pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado»¹⁷, mientras que la *competencia profesional* haría referencia al «conjunto de conocimientos y destrezas que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo»¹⁸. En cambio, la competencia digital «implica el uso creativo, crítico y seguro de las tecnologías de la información y la comunicación para alcanzar los objetivos relacionados con el trabajo, la empleabilidad, el aprendizaje, el uso del tiempo libre, la inclusión y participación en la sociedad»¹⁹.

La OIT propone la división de la competencia digital en tres niveles: 1) básico, como capacidad para acceder a internet y realizar tareas básicas, tales como usar un teclado o una pantalla, enviar correos electrónicos, completar formularios y buscar en la web; 2) medio, que consiste en saber diseñar gráficos digitales, crear contenido y gestionar redes; 3) avanzado, que generalmente abarca, entre otras, las habilidades necesarias para desempeñar las funciones correspondientes a los puestos de trabajo, crear y gestionar TIC, tener conocimientos sobre ciberseguridad, etc. Sin embargo, la OIT también entiende la competencia digital desde la vertiente social, que comprende, por ejemplo, la competencia de liderar, comunicar eficazmente o gestionar las emociones, todo ello en el marco de la digitalización²⁰.

En similares términos, el informe del Parlamento Europeo *Digital skills in the EU labour market*, de 2017, señala que la competencia digital comprende diversas competencias al mismo tiempo, siendo estas tanto de índole técnica como social, de modo que se requiere dominar ambas facetas

Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021, pp. 275-278.

¹⁷ *Diccionario de la lengua española*, entrada *Competencia*.

¹⁸ Art. 2 de la LO 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional (LOFP).

¹⁹ E. CARRIZOSA PRIETO, *op. cit.*, p. 277, que reproduce la definición ofrecida en 2018 por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

²⁰ Cfr. OIT, *Competências digitais. Preparar os jovens para o futuro do trabalho na economia digital*, 2021; CINTERFOR, *Habilidades digitais*, en www.oitcinterfor.org, 5 noviembre 2023.

para alcanzar la competencia digital en su sentido pleno²¹. Desde esta doble perspectiva, se debe diferenciar entre las denominadas competencias técnicas, fuertes (*hard skills*), y competencias transversales, blandas (*soft skills*), que serán profundizadas en el próximo ítem.

En esa dirección, la [Recomendación del Consejo de 22 de mayo de 2018 relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente](#)²² define la competencia digital como una combinación de conocimientos, capacidades y actitudes, implicando el uso seguro, crítico y responsable de las tecnologías digitales para el aprendizaje, en el trabajo y para la participación en la sociedad, así como la interacción con estas.

Pues bien, los resultados del Informe DESI de 2022²³ constata que, en materia de competencia digital, España (4,1%) se encuentra en séptimo lugar de un total de veintiocho países, por debajo de la media de la UE (4,5%).

2.2. Breve introducción a las competencias necesarias para teletrabajar: *hard skills* y *soft skills*

Centrándonos en la particular cuestión acerca de las competencias digitales necesarias para las personas teletrabajadoras, se subraya de nuevo la doble vertiente – técnica y transversal – de la formación que estas deben recibir. El teletrabajador debe recibir formación, tanto en relación con conocimientos técnicos y digitales y manejo de las herramientas de trabajo, para ejercer su actividad, como para adquirir capacidad de manejar emociones, prevenir riesgos, incluso los psicosociales, etc.²⁴.

La doctrina presenta esta doble perspectiva en materia de formación de los teletrabajadores, distinguiendo las *hard skills*, que son competencias puramente técnicas, y las *soft skills*, las que posibilitan que este trabajador pueda adaptarse y gestionar con éxito el nuevo modelo de trabajo a distancia en el cual está insertado²⁵. No en vano, lejos de su empleador/a y de sus compañeros/as de trabajo, el teletrabajador puede experimentar el

²¹ Puede consultarse más detalles en L. MELLA MÉNDEZ, *op. cit.*

²² 2018/C 189/01.

²³ COMISIÓN EUROPEA, [Índice de la Economía y la Sociedad Digitales \(DESI\) 2022. España](#), 2022, p. 3.

²⁴ El debate doctrinal acerca de las competencias transversales a adquirir por el teletrabajador está abierto desde hace más de dos décadas. Por ejemplo, *vid.* M. GRAY, N. HODSON, G. GORDON, *El teletrabajo*, Fundación Universidad-Empresa, 1995, p. 194 ss.

²⁵ *Cfr.* L. MELLA MÉNDEZ, *op. cit.*, pp. 3-4; B. TORRES GARCÍA, *op. cit.*, p. 425 ss.; F.J. GÓMEZ ABELLEIRA, *La nueva regulación del trabajo a distancia*, Tirant lo Blanch, 2020, p. 70.

aislamiento, lo cual le enfrenta a la necesidad de poner a prueba competencias dirigidas a manejar sus emociones, la comunicación efectiva a distancia, prevenir otros riesgos²⁶, incluidos los psicosociales, o autogestionar su tiempo de trabajo para poder conciliar sus obligaciones laborales con su vida privada, entre otros. La clave del éxito de la formación para los teletrabajadores depende de que se integre realmente en sus actividades laborales, tanto la formación técnica para la función como la formación en cuestiones «intangibles o inmateriales»²⁷.

Ahora bien, si hasta aquí se ha destacado la relevancia de facilitar la mejora de la competencia profesional a las personas que trabajan a distancia, atendiendo a sus necesidades laborales de toda índole, no cabe olvidar que los trabajadores que ostentan cargos de responsabilidad también deberían recibir formación²⁸, incluso aunque estos no teletrabajen, pues deberán comprender las capacidades que van a necesitar y las dificultades que van a afrontar sus subordinados durante el proceso de adaptación. Asimismo, si, como consecuencia del cargo que ocupa, gestiona personas en régimen de teletrabajo, probablemente deba adquirir ciertas competencias específicas de su puesto de trabajo²⁹. Esta afirmación sería extensible, también, a las personas que ejerzan como tutoras de una persona trabajadora que preste servicios a distancia bajo un contrato formativo.

En la línea planteada, el ítem 10 del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET) ya sugería que el supervisor adquiriera formación en materia de teletrabajo: «el supervisor de los teletrabajadores y sus colegas

²⁶ Piénsese, por ejemplo, en el tratamiento de datos personales (sobre todo, los de los usuarios o clientes) o en el mayor riesgo de ciberacoso o hiperconexión.

²⁷ El término “capacidades materiales” ha sido usado para referirse a las competencias técnicas informáticas (*hard skills*) y el de “capacidades inmateriales” para las competencias personales (*soft skills*) por F. PÉREZ DE LOS COBOS, J. THIBAUT ARANDA, *El teletrabajo en España. Perspectiva jurídico laboral*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001, pp. 64-65.

²⁸ Si bien a partir de una redacción genérica, hay convenios colectivos que incentivan la formación de los teletrabajadores y de sus responsables directos. Así, se dispone que «el teletrabajo no debe suponer menoscabo en su formación, y además debe potenciarse una formación específica en esta materia, tanto para la persona teletrabajadora, como para sus responsables directos, a cuyo efecto la Empresa dispondrá los medios oportunos para facilitar dicha formación» (Anexo V, apartado d), [III Convenio colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española](#), 22 diciembre 2020).

²⁹ Tales como el «control a través de resultados en sustitución del control a través de la observación, mejora de las capacidades para el establecimiento de pautas de rendimiento, feedback sobre el rendimiento de los teletrabajadores, gestión de promoción de los teletrabajadores o mantenimiento del contacto entre el teletrabajador y las redes sociales y de información de la oficina» (J.M. DE HARO GARCÍA, *Factores relevantes para la selección y formación de teletrabajadores*, en *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 1998, n. 1, p. 95).

directos pueden también necesitar formación adecuada para esta forma de trabajo y su gestión»³⁰; sin embargo, la LTD no hace ninguna previsión en tal sentido. La OIT se ha manifestado en la misma dirección, acerca de la necesidad de formar también a los trabajadores que dirigen equipos³¹, siendo «evidente que el trabajo únicamente se podrá desarrollar correctamente a distancia si existe una dirección que pone los canales y formación apropiada para sus trabajadores»³². En este sentido podría servir de inspiración el art. 101.2.c LOFP, que, si bien va dirigido exclusivamente a los orientadores profesionales, sugiere que se les faciliten aquellas «competencias digitales que les habiliten para utilizar herramientas de evaluación, comunicarse a distancia con las personas usuarias, fomentar el aprendizaje colaborativo e individual y facilitar información sobre el modo en que las personas usuarias pueden mejorar sus propias competencias digitales».

En fin, por similares razones, tanto las personas empleadoras³³ como quienes ejerzan las funciones de delegados de prevención³⁴ deberían formarse igualmente en materia del teletrabajo. Incluso sería recomendable que los familiares de la persona teletrabajadora, principalmente aquellos que conviven con ella, no solo se vean protegidos en virtud de la formación asumida por la persona teletrabajadora³⁵, sino que también reciban información y/o formación acerca de la dimensión espacio-temporal de la prestación laboral, los riesgos y el modo de reducir – o fomentar, en su caso

³⁰ Vid. L.F DE CASTRO MEJUTO, *La formación y promoción profesional en el teletrabajo*, en L. MELLA MÉNDEZ (ed.), *Trabajo a distancia y Teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Aranzadi, 2015, pp. 95-96.

³¹ Vid. OIT, *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica*, 2020, p. 17.

³² I. MARÍN MORAL, *El derecho a la formación en el trabajo a distancia*, en I. ALZAGA RUIZ, C. SÁNCHEZ TRIGUEROS, F.J. HIERRO HIERRO (dirs.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Aranzadi, 2021, p. 2 del extracto. Cfr. también nota 24.

³³ En este sentido, doctrinalmente se ha planteado, como propuesta de *lege ferenda*, la posibilidad de exigir legalmente, para la puesta en práctica del trabajo a distancia, la previa formación de la persona empleadora, acompañada de la imposición de una sanción a aquellas que procedan a la implantación del teletrabajo sin haberse formado con anterioridad, justificando que solo así se aseguraría la toma de conciencia respecto de las repercusiones y riesgos de tal régimen. Vid. B. TORRES GARCÍA, *op. cit.*, p. 429. En relación con la desconexión digital y subrayando la idoneidad del convenio colectivo a estos efectos: J.A ALTÉS TÁRREGA, S. YAGÜE BLANCO, *A vueltas con la desconexión digital: eficacia y garantías de lege lata*, en *Labos*, 2020, n. 2, pp. 65, 72, 73 y 86.

³⁴ Considérese el papel reservado a esta figura preventiva y la probabilidad de que deba enfrentarse a tales retos, bien directamente, bien indirectamente, por contar la empresa con alguna persona que trabaja a distancia.

³⁵ Vid. E.M. SIERRA BENÍTEZ, *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, Consejo Económico y Social de Andalucía, 2011, p. 281.

– ciertas interrupciones³⁶.

3. El teletrabajo como “nueva” forma de organización del trabajo

La propagación y evolución de la tecnología ha conseguido mudar las modalidades de prestación de trabajo consideradas “clásicas”, tales como el trabajo presencial o a domicilio, modificando los conceptos de tiempo y lugar en los que se desarrolla el trabajo y alterando los medios, recursos y competencias requeridos para trabajar, como se ha demostrado en el epígrafe anterior. Conviene, pues, presentar y repasar la evolución reciente de la normativa sobre el trabajo a distancia y el teletrabajo en España.

3.1. Una evolución de la figura del trabajo a distancia y del teletrabajo en el Derecho internacional, europeo y nacional

Son pocos los Convenios y Recomendaciones de la OIT que versan sobre el trabajo a domicilio o a distancia, y, aunque sí sea tema de frecuente debate por la Organización, no existe ningún Convenio específico sobre teletrabajo³⁷.

En cuanto al trabajo a domicilio, destacan el Convenio n. 177 y la Recomendación n. 184 que, pese a datar de 1996 y haber sido una de las Convenciones más debatidas, España no ha ratificado hasta el 25 de mayo de 2022. Además, dicho Convenio no está adaptado a la realidad del teletrabajo; de hecho, ni siquiera contempla mención alguna a las nuevas TIC.

En el plano europeo, desde el año 2002, el AMET define el teletrabajo como «una forma de organización y/o realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular». Sin duda, la publicación del AMET puso en valor la importancia del teletrabajo en las relaciones laborales, fijando un marco general a escala europea para su posterior introducción a escala nacional, constituyendo la principal referencia comunitaria acerca del teletrabajo³⁸. Con todo, debe tenerse en cuenta que se trata de un concepto amplio, definido hace ya más de dos

³⁶ *Vid.* J.M. DE HARO GARCÍA, *op. cit.*, p. 95.

³⁷ Véase H. VILLASMIL, C. BUENO, G. MONTI, *Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo*, Nota informativa OIT, 2021.

³⁸ *Vid.* E.M. SIERRA BENÍTEZ, *op. cit.*, pp. 142-147.

décadas y que la relación de trabajo a la que se refiere ha evolucionado mucho desde entonces, quedando, por lo tanto, desactualizado. En este sentido, el Comité Económico y Social Europeo pide, expresamente, a los interlocutores sociales de los Estados miembros que negocien o actualicen los convenios de teletrabajo³⁹.

En el plano nacional, el AMET se ha incorporado al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva en 2003. Asimismo, con ocasión de la Reforma Laboral de 2012, a través del art. 6 del RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se modificó el art. 13 ET 1995⁴⁰, pasando a intitularse *Trabajo a distancia*, en lugar de *Contrato de trabajo a domicilio*, y reforzando algunos derechos de estos trabajadores, entre ellos los formativos⁴¹; en cualquier caso, sin llegar a mencionar el teletrabajo⁴².

Más tarde, como se sabe, en el año de 2019, el mundo comenzó a sufrir la crisis sanitaria de la Covid-19 y, entre otras muchas consecuencias, resurgió el interés por el teletrabajo como modalidad de prestación de servicios. Hasta el año de 2020 no había expresa previsión normativa del teletrabajo, tan solo del trabajo a distancia para el trabajador por cuenta ajena. De hecho, ni siquiera el art. 5 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la Covid-19, que estableció el carácter preferente del trabajo a distancia frente a otras medidas en relación con el empleo, lo llegaba a mencionar. Así, no fue hasta la aprobación del RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, cuando, por fin, se ofreció una definición legal del término. Días más tarde, se publicaría el RD-Ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19.

En fin, frente a esta regulación “de crisis”, posteriormente se

³⁹ [Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Los retos del teletrabajo: organización de la jornada de trabajo, equilibrio entre vida privada y vida laboral y derecho a desconectar»](#) (2021/C 220/01).

⁴⁰ RDL 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

⁴¹ Así lo apunta F. FITA ORTEGA, [El Real Decreto-ley 28/2020 sobre el trabajo a distancia: ¿un marco normativo que satisface el ejercicio del derecho de representación de los trabajadores a distancia?](#), en *Temas Laborales*, 2021, n. 156, p. 131.

⁴² Pese a la ausencia del teletrabajo en la legislación, algunas empresas dieron el primer paso e implementaron esta forma de organización, como la empresa Repsol, que ha elaborado [El libro blanco del Teletrabajo en Repsol](#), con un programa piloto para implementación del teletrabajo. Véase la *Rueda del Programa de Teletrabajo en Repsol*, [ibidem](#), p. 113.

promulgaría la LTD, con el objetivo de establecer una legislación autosuficiente para el teletrabajo. En ese sentido, el art. 13 ET ha sido nuevamente modificado, vaciando casi por completo su contenido, puesto que se limita a remitir a la mencionada LTD, que procede del mencionado RD-Ley 28/2020. El legislador define, en el segundo artículo de la norma legal, la especie de trabajo a distancia que constituye el teletrabajo, definiendo el trabajo a distancia como una «forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular», y el teletrabajo como «aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación». Así pues, como señala la Audiencia Nacional, el trabajo a distancia «es un genuino y específico contrato de trabajo», calificado como subespecie por la LTD y que «va más allá del simple establecimiento de determinadas condiciones para la prestación del servicio retribuido por cuenta ajena del art. 1 ET»⁴³.

En lo que respecta al teletrabajo, doctrinalmente se destacan tres elementos definidores del concepto, que lo diferencian del trabajo a distancia y que deben ocurrir simultáneamente⁴⁴: el cambio territorial (lejos del empleador), el tecnológico (con la utilización de TIC) y el organizativo (debe ocurrir un cambio en el modelo organizativo del trabajo). Estas tres características deberían servir para diferenciar el teletrabajo respecto de otras modalidades de trabajo, como la del trabajo a distancia.

Para concluir, se coincide con Rodríguez-Piñero Royo y Todolí Signes cuando clasifican la normativa específica del teletrabajo como «una norma entre dos mundos», en el sentido de que se encuentra en «una zona de intersección entre el Derecho Digital y el Derecho del Trabajo», así como también al destacar que Derecho Digital del Trabajo ha sido uno de los desarrollos más importantes producidos en el presente siglo en materia laboral y su contenido no encaja, necesariamente, en las divisiones tradicionales de trabajo⁴⁵.

⁴³ SAN 12 septiembre 2022 (rec. 204/2022).

⁴⁴ Cfr. E.M. SIERRA BENÍTEZ, *op. cit.*; F. PÉREZ DE LOS COBOS, J. THIBAUT ARANDA, *op. cit.*, p. 17.

⁴⁵ M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES, *Presentación: una norma entre dos mundos*, en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi, 2021, p. 21.

3.2. Y el teletrabajo... ¿ha venido para quedarse?

Conforme muestran las estadísticas, desde la pandemia de la Covid-19 hubo una creciente consolidación de esta nueva realidad de trabajo, posicionándose la doctrina en el sentido de que el teletrabajo ha venido para quedarse⁴⁶. Ahora bien, en un escenario postpandemia, debemos preguntarnos cómo y en qué medida.

Son muchos los estudios que demuestran el incremento del teletrabajo en empresas y sectores, comparado con la situación previa a la pandemia, pero que, lógicamente, se ha reducido cuando se compara con los picos más elevados durante el confinamiento. Según datos oficiales de Eurostat y del INE⁴⁷, en 2019, destacaban con el mayor porcentaje de teletrabajadores en la Unión Europea países como Países Bajos, con un 14%, Finlandia, con un 13,3%, y Luxemburgo, con un 11%; porcentajes muy superiores al de España e Italia, que contaban con cerca del 4,8%, situándose entre los índices más bajos de Europa.

En España, los datos obtenidos a través de la *Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) en los Hogares. Año 2022* indican que el 33,6% de las personas entre 16 y 74 años han teletrabajado on-line todos los días, mientras que el 26,1% lo ha hecho en formato mixto, entre tres y cuatro días a la semana. Un informe de la Comunidad Valenciana, del mismo año, ha demostrado que casi el 60% de los encuestados desarrollan más del 30% de su jornada en situación de teletrabajo y el 32,1% manifiestan estar en situación de teletrabajo diariamente. Se ha observado un gran incremento después de marzo de 2020, inicio de la pandemia, en el cual solo un 8,7% de los individuos habían empezado a teletrabajar antes de 2010, mientras que el 65,7% de ellos lo ha hecho entre marzo de 2020 y 2022⁴⁸.

La pandemia ha dejado cambios significativos en las relaciones laborales y, pese a haber disminuido el porcentaje de teletrabajo, la caída se

⁴⁶ En este sentido, J. THIBAUT ARANDA, *Toda crisis trae una oportunidad: el trabajo a distancia*, en *Trabajo y Derecho*, 2020, n. extra. 12, p. 1; J. CRUZ VILLALÓN, *Aspectos prácticos de la nueva regulación del teletrabajo*, en *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, 2021, n. 11, p. 34; T. SALA FRANCO (dir.), *El teletrabajo*, Tirant lo Blanch, 2020, p. 13.

⁴⁷ INE, *El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19*, Cifras INE, 2020, n. 2.

⁴⁸ Véanse los gráficos en J.M. PEIRÓ, A. TODOLÍ (dirs.), *El teletrabajo en la Comunitat Valenciana 2022*, LABORA, 2022, pp. 52 y 54.

ha estabilizado⁴⁹ y continúa siendo una modalidad muy utilizada⁵⁰. En conclusión, el teletrabajo ha llegado para quedarse, pero ya en un contexto muy diferente al de la realidad vivida durante el período de la pandemia. Por lo tanto, merecen ser revisados diversos aspectos de su regulación actual. Entre ellos, desde luego, el relativo a la formación de la persona teletrabajadora.

3.3. Ventajas e inconvenientes del teletrabajo

Se puede decir que el teletrabajo presenta dos caras⁵¹: una positiva, pues presenta indudables ventajas; y otra negativa, debido a ciertos inconvenientes – no insalvables – inherentes a esta modalidad de prestación de servicios o incluso a efectos perversos derivados de la mala gestión de otros aspectos⁵², que, bien tratados, podrían considerarse beneficiosos. Tanto los beneficios como los inconvenientes de este modelo de organización pueden analizarse desde una triple perspectiva: la de las personas trabajadoras, la de sus empleadoras y la de la sociedad en su conjunto⁵³.

Desde la perspectiva de los teletrabajadores, se puede resaltar como principales ventajas la evidente reducción del tiempo y costes invertidos en los desplazamientos al centro de trabajo, lo cual podrá favorecer la

⁴⁹ Se ha constatado «una disminución progresiva del teletrabajo [...] desde un máximo de 1,6 millones de personas, coincidiendo con la tercera ola [de la pandemia], hasta estabilizarse en algo más de un millón de personas en el último trimestre de 2021» (J.M. PEIRÓ, A. TODOLÍ (dirs.), *op. cit.*, p. 8).

⁵⁰ OIT, *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica*, cit. En el mismo sentido, V. DI MARTINO, *Telelavoro. La nuova onda*, en *Economia & Lavoro*, 2020, n. 2, p. 162 ss.

⁵¹ Puede ser «una bendición o un problema, dependiendo de cómo lo abordes y lo manejes» (V. DI MARTINO, *op. cit.*, p. 164).

⁵² Que podría «contradecir la profecía del teletrabajo como una figura que en muchos aspectos también parecerá más evolucionada» (L. GAETA, *Il telelavoro: legge e contrattazione*, en *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 1995, n. 68, p. 549).

⁵³ Coinciden en esta línea E.M. SIERRA BENÍTEZ, *Buenas y/o “malas” prácticas jurídico-laborales en el teletrabajo como fórmula de implantación del trabajo remoto en las empresas privadas*, en E. ROALES PANIAGUA (dir.), *Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social (II)*, Laborum, 2014; Á. MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, *Una aproximación al concepto, modalidades y principales ventajas e inconvenientes del teletrabajo*, en T. SALA FRANCO (dir.), *op. cit.*, pp. 27-37; R. GALLARDO MOYA, *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio: de la máquina de hilar al ordenador*, *Ibidem*, 1998, p. 50 ss.; A. VILLALBA SÁNCHEZ, *Teletrabajo y responsabilidad social empresarial*, en L. MELLA MÉNDEZ (ed.), *op. cit.*, p. 76 ss. Los puntos mencionados en este apartado también son resultados de encuestas y estadísticas realizadas por el INE, Eurofound y OIT.

conciliación del trabajo con otras obligaciones familiares o personales, así como evitar el estrés producido por el tráfico y, en definitiva, una mejor disposición al iniciar la jornada laboral. Asimismo, en principio, la probabilidad de encontrar un – mejor – empleo aumenta en la medida que se amplía considerablemente la zona geográfica de búsqueda, aunque también será mayor el número de personas que optan a un determinado puesto de trabajo. La doctrina ha subrayado, igualmente, el mayor riesgo de incidencia del trabajo precario o marginal⁵⁴ y los problemas de representación sindical que plantea el teletrabajo⁵⁵.

Pues bien, las ventajas manifestadas han sido refrendadas por la encuesta realizada por el INE sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares en 2021⁵⁶, según la cual las principales ventajas del teletrabajo son la de evitar desplazamientos (95,4%), la gestión propia del tiempo de trabajo (87,3%) y conciliación con la vida familiar/personal (87,2%), el aprovechamiento/ahorro de tiempo (86,6%), seguido de la comodidad de trabajar en el hogar (77,7%), así como el ahorro de dinero (68,7%).

En contrapartida, sin una efectiva formación profesional, se advierte la dificultad de gestionar muchos de los beneficios listados. Ello puede llevar, debido a la disolución del concepto de tiempo de trabajo y de descanso⁵⁷, a asumir una doble y simultánea carga de trabajo, mayor adición al trabajo, hiperconectividad, fatiga informática, sensación de aislamiento por parte del trabajador con motivo de la reducción de relaciones personales y la dificultad de trabajar en equipo, inseguridad con relación a perspectivas de promoción, aumento del índice de enfermedades y riesgos psicosociales⁵⁸, o las dificultades asociadas a la falta de servicios básicos en el territorio, la ausencia de un espacio propio o de condiciones

⁵⁴ Vid. R. ANTUNES, G. GUIMARÃES FELICIANO, O. KROST, *O tempo de atividade e o teletrabalho no relatório do grupo de altos estudos do trabalho (GAET): de museu e novidades*, en *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região*, 2022, n. 34, p. 202.

⁵⁵ Vid. R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, *Teletrabajo*, en AA.VV., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2000, p. 867.

⁵⁶ Los números reflejan el total nacional basado en personas ocupadas que han teletrabajado de 16 a 74 años. Vid. INE, *Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares 2021*, en www.ine.es, 2 octubre 2022.

⁵⁷ En el mismo sentido, J. MESSENGER ET AL., *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Joint ILO-Eurofound report, 2017, pp. 22-23.

⁵⁸ En cuanto a los riesgos psicosociales en el teletrabajo, puede consultarse T. CORRÊA GOMES CARDIM, *De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital: riesgos psicosociales y desafíos de la conciliación entre tiempo de trabajo y vida privada*, en *esta Revista*, 2023, n. 1.

ergonómicas adecuadas para teletrabajar⁵⁹.

En relación con este último aspecto, en una encuesta relativa a las causas por las cuales algunas personas no han teletrabajado, aunque su trabajo les permitiría teletrabajar, el 10,8% alegaban como motivo el hecho de que su domicilio no estaba adecuado para el teletrabajo⁶⁰. Por su parte, el 15,5% porque la empresa no dispone de los medios tecnológicos suficientes. Mientras tanto, como se adelantaba, quienes sí han teletrabajado respondieron en la citada encuesta realizada por el INE que las principales desventajas del teletrabajo son la falta de contacto social con compañeros (82,2%), la ausencia de desconexión (60,8%), la sobrecarga laboral (47%), la peor organización y coordinación del teletrabajo (29,5%), la falta de recursos técnicos (28,8%) y la incomodidad de trabajar desde el hogar (24%).

Desde la óptica empresarial, las principales ventajas se concentran en la considerable reducción de costes, la mayor flexibilidad en la organización interna y la reducción del absentismo y los retrasos por parte de los empleados, permitiendo a la empresa obtener un mejor nivel de rendimiento con la eliminación de tiempos muertos, el mantenimiento de las actividades de la empresa en tiempos de pandemia o en zonas con amenazas⁶¹. Asimismo, el teletrabajo ha significado importantes oportunidades de expansión empresarial.

Sin embargo, desde la otra cara de la moneda, se destaca la necesidad de cierta inversión inicial en instrumentos tecnológicos, que ciertas empresas no pueden soportar. También es motivo de queja la mayor dificultad de control y supervisión de las actividades o las brechas de seguridad y confidencialidad de la información y protección de datos. Como veremos más adelante, muchos de estos riesgos pueden ser evitados o disminuidos con la debida formación profesional de ambas partes de la relación laboral.

⁵⁹ En 2019, el 58,5% de las personas entre 20 y 64 años residían en una vivienda en la que existía al menos un espacio adecuado para teletrabajar, frente al 41,5% que no disponía de tal espacio. *Vid.* RANDSTAD RESEARCH, *Informe teletrabajo en España. 2021*, 2021, p. 51.

⁶⁰ *Vid.* INE, *Uso de productos TIC por las personas de 16 a 74 años. Teletrabajo*, en www.ine.es, 2021.

⁶¹ En determinadas zonas en que existe una cierta tensión y amenaza, como, por ejemplo, terrorista o contra la salud pública, el teletrabajo viene como la principal modalidad laboral para reducción de tales riesgos. «Los ataques terroristas del 11 de septiembre contra el World Trade Center y el Pentágono, y las amenazas de ántrax que siguieron, han renovado el interés en el teletrabajo por parte de tanto los empleadores como los empleados. Algunas empresas ahora quieren menos centralización son cada vez más receptivos a las solicitudes de teletrabajo» (E.E. POTTER, *Telecommuting: The future of work, corporate culture, and American society*, en *Journal of Labor Research*, 2003, vol. 24, n. 1, p. 73).

Más allá de los sujetos implicados en la relación laboral, la sociedad en general también se ve afectada por la implementación del teletrabajo. Así, se ha notado la mejora del acceso al mercado laboral de ciertos colectivos vulnerables, la disminución del tráfico en grandes ciudades y, consecuentemente, de la contaminación ambiental, o la repoblación de zonas periféricas y el desarrollo de áreas rurales⁶². En este último sentido, se han puesto en marcha algunos planes para el desarrollo de la tecnología como el Plan [España digital 2026](#) y, en ese marco, debe universalizarse el acceso a internet⁶³.

4. Puntos de encuentro entre el teletrabajo y la formación profesional: análisis de su régimen jurídico

Tras la contextualización socio-jurídica planteada en las anteriores páginas, es el momento de profundizar en el análisis jurídico de aquellas parcelas de la regulación del trabajo a distancia donde el elemento formativo puede tener una incidencia significativa. El examen se centra en las reglas de ejecución a distancia de los contratos formativos (primer apartado) y en la naturaleza jurídica de las acciones formativas previstas legalmente a favor de quienes prestan servicios por cuenta ajena y a distancia (segundo apartado).

4.1. Los contratos formativos y su ejecución a distancia

Tal y como reza la exposición de motivos de la LTD, debido a la causa mixta de los contratos formativos, resulta pertinente establecer ciertos límites en su regulación jurídica, con la finalidad de garantizar el cumplimiento real de su objeto⁶⁴. Como se señala en el propio preámbulo, de partida ya son varias las restricciones que operan sobre otros aspectos del régimen jurídico de tales modalidades contractuales. Sin duda, se está

⁶² J.F. LOUSADA AROCHENA, A. PAZOS PÉREZ, R.P. RON LATAS, *Trabajo a distancia y teletrabajo. Regulación laboral, procesal y de seguridad social; teletrabajo transnacional*, Tecnos, 2022, pp. 27-29.

⁶³ Art. 81, LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD) y DA 30ª de la Ley 11/2022, de 28 de junio, General de Telecomunicaciones, sobre universalización del acceso a internet a una velocidad mínima de 100 Mbit por segundo.

⁶⁴ Véase el art. 11, apartados 1, 2 y 3, f, ET.

refiriendo a, por ejemplo, la exigencia de forma escrita⁶⁵, la legitimación de los convenios colectivos sectoriales para «determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo»⁶⁶, o la prohibición de realizar horas extraordinarias, salvo en supuestos de fuerza mayor⁶⁷. Asimismo, cabe destacar otras prohibiciones específicas que aplican exclusivamente al contrato de formación en alternancia, tales como la de prestar servicios a turnos, en horario nocturno⁶⁸, o realizar horas complementarias⁶⁹.

4.1.1. La limitación del porcentaje de jornada del contrato formativo en régimen de trabajo a distancia: configuración legal y posibles modulaciones por normas convencionales

A pesar de que la Exposición de motivos de la LTD señala la necesidad de abordar, con las debidas «cautelos y limitaciones» (en plural), el acceso al trabajo a distancia por parte de las personas con contratos formativos, lo cierto es que, a lo largo del texto legal, solo se advierte una medida dirigida, singularmente, a prevenir el incumplimiento del objeto formativo de contrato. En efecto, esta se encuentra regulada en el art. 3 LTD (complementado, como se verá, por la DA 1ª) y consiste, a grandes rasgos, en admitir la posibilidad de celebrar un acuerdo de trabajo a distancia en el marco de los contratos formativos, pero garantizando que, al menos, la mitad de la jornada de trabajo prestada se ejecute de manera presencial. Regla que resultará igualmente aplicable a los contratos de trabajo – cualquiera que sea la modalidad contractual elegida – celebrados con personas menores de edad, dada su vulnerabilidad y especial susceptibilidad a los riesgos vinculados con esta forma específica de organización, pero, como también prevé el preámbulo de la norma, debido a sus particulares necesidades de descanso y de formación.

De la redacción del escueto párrafo que constituye la regulación del mencionado art. 3 debe, asimismo, subrayarse la coletilla final: «sin perjuicio

⁶⁵ Como se sabe, la forma escrita resulta exigible – en virtud del art. 8.2 ET – ante cualquier contrato formativo y/o a distancia, pero en el art. 11.4.b ET se añade la obligación de incluir o adjuntar el/los convenio/s de cooperación y el plan formativo individual.

⁶⁶ Art. 11.4.e ET.

⁶⁷ Art. 11, apartados 2.ª y 3.ª, ET.

⁶⁸ Art. 11.2.ª ET, salvo que «las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad».

⁶⁹ Art. 11.2.ª ET.

del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos». En particular, dado que el precepto afecta (citando literalmente) a los «contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje», antes de entrar a valorar la repercusión de esta excepción, debe aclararse a qué contratos se refiere por «estos últimos». Y la solución entendemos que no pasa por aplicar dicha excepción a «los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje» – entendiendo, así, por «estos últimos» a los «contratos formativos» – sino aplicándola, exclusivamente, a los contratos para la formación y el aprendizaje, ya que en el proyecto formativo de los contratos en prácticas no debe comprometerse una determinada formación teórica (que se presume que la persona trabajadora posee, al acreditar la titulación necesaria para su celebración *ex art. 11.3.a ET*), sino el modo en el que va a poner en práctica dichos conocimientos teóricos.

En definitiva, según lo indicado en la reseñada frase final, parece que el límite de jornada a distancia, referido al contrato de formación en alternancia⁷⁰, solo se aplica a la jornada de trabajo efectivo⁷¹, habilitándose la posibilidad de que la formación teórica se desarrolle completamente en modalidad virtual⁷², si a ello no se opone el convenio colectivo, el convenio de colaboración ni el plan formativo individual.

Especial mención merece el amplio margen de maniobra que se reserva a los convenios o acuerdos colectivos – no así a la autonomía individual – en lo que concierne al establecimiento de un porcentaje “diferente” – al previsto en la LTD – de trabajo presencial en los contratos formativos, excepto cuando se “celebren” con menores de edad⁷³, pues, en tales casos, debe respetarse lo dispuesto en el art. 3 LTD⁷⁴. Es decir, salvada esta excepción, las partes negociadoras están legitimadas para mantener,

⁷⁰ Denominación que acoge el contrato para la formación y el aprendizaje tras la modificación de su régimen jurídico operada en virtud 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.

⁷¹ Que, durante el primer y segundo año respectivamente, no podrá ser superior al 65% ni al 85% de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

⁷² Arts. 11.2.f ET y 17, RD 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

⁷³ A nuestro juicio, la posibilidad de modificar ese porcentaje no se debería haber condicionado al momento de la “celebración” del contrato, sino a la edad que efectivamente ostente la persona trabajadora, ya que esta podría ser menor de edad al iniciar la relación laboral y alcanzar la mayoría de edad estando vigente el contrato.

⁷⁴ DA 1ª.2 LTD.

ampliar o reducir la proporción de jornada mínima a prestar en modalidad presencial.

Habría que recordar que si dicho porcentaje superase el 75% conllevaría la pérdida del carácter “regular” del trabajo a distancia y, de conformidad con el art. 1 LTD, no resultaría de aplicación esta norma. Sin embargo, la DA 1ª LTD reconoce, asimismo, a las partes negociadoras la facultad de fijar «un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en la presente Ley a los efectos de calificar como “regular” esta modalidad de ejecución de la actividad laboral». Esta doble posibilidad, y en especial aquella que admite la reducción del periodo de referencia, debe valorarse positivamente desde la perspectiva de los contratos formativos, puesto que un periodo de referencia de tres meses para valorar los porcentajes de jornada presencial y a distancia puede resultar excesivo y contrario a los objetivos formativos, pues permitiría que la persona *aprendiz* permaneciese durante un largo periodo sin aparecer presencialmente por el centro de trabajo⁷⁵.

4.1.2. El restringido concepto de “contrato formativo” y la extensión de la garantía a las becas o prácticas no laborales

Nótese que la LTD, sin llegar a citar en ningún momento el art. 11 ET, no permite alcanzar conclusión distinta a la de que, a los efectos de la norma básica sobre trabajo a distancia, en el concepto de “contratos formativos” (así se denominan en el Preámbulo) únicamente caben las dos modalidades contractuales reguladas en aquel precepto, porque el art. 3 LTD se refiere a los “contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje”; en su denominación actual, “contrato para la obtención de la práctica profesional” y “contrato de formación en alternancia”.

Tan cierto parece, que la doctrina ni siquiera ha planteado el debate acerca de si la referencia a los “contratos formativos” debería haber acogido otras modalidades cuyo objeto también fuese mixto – de trabajo y formación – como, por ejemplo, el contrato para la formación de residentes especialistas en ciencias de la salud⁷⁶ o el contrato predoctoral⁷⁷. Así pues,

⁷⁵ Riesgo advertido por M.A. GARCÍA RUBIO, *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020: concepto y fuentes reguladoras*, en M. LÓPEZ BALAGUER (dir.), *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Tirant lo Blanch, 2021, p. 70.

⁷⁶ Véase, en particular, el art. 4 del RD 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.

⁷⁷ RD 103/2019, de 1º de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del Personal

cabría entender que la presumible madurez (derivada, no tanto de la edad, que también, sino sobre todo del nivel formativo) de la persona trabajadora, así como el resto de las especialidades que caracterizan el desarrollo y la regulación de dichas relaciones laborales, hacen decaer la oportunidad de aplicar a las mismas las garantías previstas en la LTD para los contratos formativos.

En nuestra opinión, habida cuenta de las notables diferencias que presentan las dos primeras modalidades de contrato – las del art. 11 ET – respecto de las dos segundas, y considerando que el porcentaje de jornada a realizar en formato de trabajo a distancia podría limitarse en virtud de otras normas legales o convencionales (y en el propio acuerdo de trabajo a distancia), si las circunstancias de la prestación laboral así lo requirieran o recomendaran, entendemos acertado que la regla contenida en el art. 3 LTD no alcance a aquellos contratos cuyo objeto, aun presentando un cariz formativo, no corra peligro, *a priori*, por el hecho de desempeñarse lejos del centro de trabajo en un porcentaje superior al 50% de su jornada.

En fin, dentro de este ámbito de modalidades contractuales con vinculación formativa, recuérdese que las previsiones legales contenidas en la LTD no resultan de aplicación automática a las becas o a los contratos de prácticas – curriculares o extracurriculares – que carezcan de naturaleza laboral. La posibilidad de realizar ese proceso formativo a distancia dependerá principalmente de lo acordado en el convenio de prácticas, sin perjuicio de que, por razones de coherencia normativa, sea aconsejable la regulación legal de este aspecto imponiendo un porcentaje máximo de trabajo a distancia en idénticos o similares términos a los empleados en la LTD, pudiéndose aprovechar la ocasión de una futura aprobación del popularmente denominado *Estatuto del Becario*⁷⁸.

4.1.3. La figura de la persona tutora

Subrayada la dicotomía respecto al concepto de contrato formativo,

Investigador Predoctoral en Formación (EPIPF). Sobre el carácter formativo del contrato predoctoral, *cfr.* la STS 903/2020, de 13 de octubre, y su análisis en Ó. REQUENA MONTES, *Argumentos en torno a la indemnización por fin de contrato predoctoral*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2021, n. 240.

⁷⁸ Un análisis del borrador del texto normativo – no publicado – en Ó. REQUENA MONTES, *Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa: análisis del nonato 'Estatuto del Becario'*, en NET21, 2023, n. 14. Sobre los motivos para confiar en su próxima publicación, E. ROJO TORRECILLA, *Empleo y jóvenes (Ponencia. Seminario Internacional, Ourense 15 y 16 de junio)*, en www.eduardorojotorrecilla.es, 19 junio 2023.

procede ahora examinar uno de los elementos más relevantes a efectos tanto de respetar el objeto de cualquier contrato formativo como de que el aprendizaje teórico/práctico del estudiante/trabajador durante su estancia en la empresa sea óptimo. Efectivamente, esta persona debe contar durante los periodos de formación en la empresa con la supervisión y ayuda de una persona tutora de la propia institución o empresa⁷⁹ y, en función del tipo de contrato formativo⁸⁰, también de otra persona tutora – académica – en el centro de formación, las cuales deben coordinarse a tal efecto⁸¹.

La figura del tutor pasa desapercibida en la normativa sobre el trabajo a distancia, hasta el punto de que, únicamente en la Exposición de motivos de la LTD, apenas se recuerda que los contratos formativos deben desarrollarse «bajo la adecuada y suficiente supervisión de la empresa». No se entra, pues, en si la persona tutora puede trabajar a distancia – no hay objeción legal – ni tampoco se fija un porcentaje mínimo de trabajo presencial, de modo que si la persona tutora teletrabajase un alto porcentaje de su jornada – y, aun así, fuese declarada apta para ejercer las funciones correspondientes – debería ofrecérsele formación específica, pudiendo resultar de utilidad la diseñada para quienes se encargan de la gestión del teletrabajo. Ni el previsto desarrollo reglamentario⁸², ni la negociación colectiva parece que vayan a resolver estas particulares cuestiones, por lo que deberán valorarse caso por caso, comprobando si su falta de presencia regular en la empresa compromete los objetivos de aprendizaje de la persona a tutorizar. De ser así, se deberá elegir a otro/a compañero/a para realizar esas funciones – si cuenta con la formación o experiencia adecuada⁸³ – y, de no haberlo/a, buscar alguna otra solución alternativa o, en fin, rechazar la incorporación de la persona a formar.

⁷⁹ Como sucede, entre otros, en el contrato para la obtención de la práctica profesional (art. 11.3.f ET) o en el contrato predoctoral (art. 12.k EPIPF).

⁸⁰ Así lo requiere el contrato de formación en alternancia (art. 11.2.d ET), como también es preceptivo, por ejemplo, en los acuerdos de prácticas académicas externas, ya sean curriculares o extracurriculares (en el ámbito universitario, véase el art. 10.1 del RD 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios).

⁸¹ Arts. 57.3.g, 60 y 61 LOFP y 11.2.d ET.

⁸² Aunque se trata de una lista abierta y no exhaustiva, en materia de tutorización el art. 11.4.i ET solo llama a desarrollo reglamentario para determinar el número de personas en formación por tutor o tutora.

⁸³ Arts. 11.2.d y 11.3.f ET y 61.4 LOFP.

4.2. La formación profesional permanente: antes y durante el trabajo a distancia

A continuación, se abordarán las intersecciones entre la regulación del trabajo a distancia y la formación como condición laboral, especialmente como derecho de la persona trabajadora, pero también como deber. Interesa, especialmente, examinar el régimen jurídico de la formación que se requiera como consecuencia de la ejecución del trabajo a distancia, comparando la regulación específica contenida en la LTD con la aplicable, con carácter general, a todos los trabajadores por cuenta ajena.

4.2.1. Una cuestión previa: el elemento formativo, ausente en el contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia

El acuerdo de trabajo a distancia, cuya regulación básica se contempla entre los arts. 5 y 8 LTD, constituye el documento básico en el que las partes concretan el modo en el que se desarrollará la prestación de servicios a distancia. Por lo que aquí respecta, en primer lugar, cabe subrayar que el contenido mínimo legal de dicho acuerdo no contempla ningún aspecto relativo a la formación de la persona trabajadora (art. 7 LTD). Quizá, realmente, teniendo en cuenta la aplicabilidad del marco normativo legal aplicable (*vid. infra*), no sea necesaria su inclusión dentro de ese clausulado mínimo, pero lo cierto es que, por una u otra razón o necesidad formativa, podría ser recomendable reflejar con precisión, si es posible, el número, contenido, duración y demás características de las acciones formativas a las que ambas partes se comprometen. Igualmente, aunque tampoco sería técnicamente necesario, desde una perspectiva preventiva podría estipularse una cláusula que viniese a recordar que, durante el período de duración del trabajo a distancia, a la persona trabajadora le serán asignadas las mismas o similares tareas que venía desempeñando y, en todo caso, correspondientes a su nivel de formación y categoría profesional⁸⁴. Recuérdese, en este punto, que «no podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas [...] por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse»⁸⁵.

En relación con ello y habida cuenta de que la adaptación a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo puede presentar problemas

⁸⁴ Ejemplo de cláusula recogida en el modelo de *Pacto sobre trabajo a distancia*, disponible a modo de formulario en *Tirant Online* (TOL 8.104.705).

⁸⁵ *Cfr.* art. 4.2 LTD y STS 19 septiembre 2023 (rec. 260/2021).

de diversa naturaleza (entre ellos, la disposición de medios y funcionamiento de los mismos, garantía de seguridad en el tratamiento de datos personales o la propia falta de adaptación de la persona trabajadora), la regulación de esta concreta forma de prestación de servicios viene presidida por la nota de voluntariedad para ambas partes, pero el ejercicio de la reversibilidad se puede ver limitado por diversas cláusulas convencionales o pactadas en el acuerdo⁸⁶, como, por ejemplo, el establecimiento de un determinado preaviso en los términos del periodo de prueba que se haya acordado⁸⁷.

4.2.2. La formación de la persona que trabaja a distancia

Inspirada en el AMET⁸⁸, la LTD regula el derecho a la carrera profesional en la primera Sección del Capítulo III, sobre Derechos de las personas trabajadoras a distancia, dedicando el art. 9 a la regulación del derecho a la formación y el art. 10 al derecho a la promoción profesional.

A su vez, el art. 9 consta de dos apartados, reconociéndose, en cada uno de ellos, una dimensión diferente del derecho formativo. Así, el primer apartado formula un deber doble de las empresas, estando estas obligadas, en primer lugar, a «adoptar las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que trabajan a distancia, en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa»⁸⁹ y, en segundo lugar, en relación con estas acciones formativas, el deber de adecuar su desarrollo, «en lo posible, a las características de su prestación de servicios a distancia», de lo que puede inferirse la llamada a las empresas a ofrecer

⁸⁶ Véase M. LÓPEZ BALAGUER, *Voluntariedad del trabajo a distancia: el acuerdo de trabajo a distancia*, en M. LÓPEZ BALAGUER (dir.), *op. cit.*, pp. 97-100 y 109 y doctrina y ejemplos allí citados.

⁸⁷ Así se prevé, por ejemplo, en el modelo de *Pacto sobre trabajo a distancia*, cit.: «se establece un período inicial de prueba por un tiempo de duración prudencial (2 meses) para valorar la oportunidad de acomodo del empleado al teletrabajo, pudiendo cualquiera de las partes desistir de la iniciativa con un preaviso de una semana de antelación».

⁸⁸ «La formación de los teletrabajadores: los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación y a las posibilidades de carrera profesional que trabajadores similares que realizan su tarea en los locales del empresario, y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que los demás trabajadores. Los teletrabajadores recibirán una formación apropiada, centrada en los equipos técnicos puestos a su disposición y en las características de esa forma de organización del trabajo» (AMET).

⁸⁹ Entre esas «medidas necesarias» para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas destacan los derechos específicos recogidos en el art. 23 ET, pero las facilidades no se agotan en ese precepto.

formación en modalidad on-line o, en su defecto, semipresencial⁹⁰. Por su parte, el segundo apartado del art. 9 LTD exige a la persona empleadora que garantice a sus trabajadores a distancia «la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad, tanto al momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas».

En resumen, mientras que el primero de los apartados reconoce una suerte de «derecho de acceso en condiciones de igualdad» a la formación, que incluiría el derecho de información (esto es, a ser notificado)⁹¹ respecto de las acciones formativas ofertadas y de acomodo, en la medida de lo posible, a las circunstancias en las que se está prestando servicios⁹², el segundo apartado requiere que la empresa se asegure de que la persona que trabaja a distancia tenga a su disposición la formación *necesaria* para que pueda desarrollar su actividad laboral correctamente⁹³. Un sector de la doctrina ha apuntado que «quizá hubiera sido recomendable que, junto con el requisito de la voluntariedad, la Ley requiriese la capacitación del asalariado para desempeñar sus tareas de esta forma, debiendo acreditar la

⁹⁰ Así lo entiende F. RAMOS MORAGUES, *Derechos individuales de las personas que trabajan a distancia: igualdad, no discriminación y carrera profesional*, en M. LÓPEZ BALAGUER (dir.), *op. cit.*, pp. 139-140. Sobre las bondades de la formación on-line, véase E. CARRIZOSA PRIETO, [Lifelong learning e industria 4.0. Elementos y requisitos para optimizar el aprendizaje en red](#), en [esta Revista](#), 2018, n. 1, pp. 47-52. En cambio, también hay quien promueve que la persona que trabaja a distancia asista presencialmente a los cursos de formación: bien para evitar o reducir el riesgo de aislamiento (L.F. DE CASTRO MEJUTO, *op. cit.*, p. 99); bien considerando la mejor asimilación de conocimientos o competencias (J.F. LOUSADA AROCHENA, A. PAZOS PÉREZ, R.P. RON LATAS, *op. cit.*, p. 185).

⁹¹ A pesar de que no se indique expresamente el deber de convocatoria, como lo hace el art. 46.3 ET a favor de los trabajadores en situación de excedencia por cuidado de hijos o familiares, cabe deducir que ello encajaría entre las “medidas necesarias”, máxime si son convocados otros trabajadores, y especialmente si se ha convocado a todos los trabajadores presenciales.

⁹² Al respecto, cabría reflexionar, por ejemplo, sobre el alcance de este derecho en relación con la formación programada por las empresas. Es decir, ¿las empresas pueden exigir la asistencia presencial a una acción formativa diseñada por ella? La respuesta no es simple porque dependerá de muchos factores, tales como el motivo por el que se ha accedido al teletrabajo, la naturaleza jurídica de la acción formativa y las alternativas que tiene a su disposición la empresa para facilitar su seguimiento on-line. Por otro lado, en lo que respecta a la formación de oferta, ¿el teletrabajador puede negarse a realizar la acción formativa alegando que se ofrece exclusivamente en modalidad presencial? Una vez más, habrá que estar a las circunstancias concurrentes en cada caso.

⁹³ En coherencia con lo apuntado en este trabajo, por analogía y apoyándonos en el apartado 10 AMET, cabría extender esta obligación empresarial respecto de quien supervisa a los teletrabajadores y de «sus colegas directos», aunque estos no teletrabajen.

misma mediante la superación de algún tipo de evaluación»⁹⁴. En nuestra opinión, sin perjuicio de que esta cuestión pueda ser desarrollada por la negociación colectiva⁹⁵, el legislador parece presumir que tales comprobaciones se harán *de facto* antes de firmar el acuerdo, asumiendo en otro caso la persona empleadora su obligación (*ex arts. 19 y/o 23.1.d ET*) de ofrecer la formación necesaria para la adaptación al nuevo régimen de trabajo⁹⁶.

Efectivamente, a nuestro juicio, resulta inevitable vincular aquellas dos prerrogativas principales con el régimen jurídico previsto en el ET. Concretamente, por un lado, el art. 9.1 LTD (como manifestación del principio de igualdad y no discriminación, consagrado en los arts. 14 CE, 17 ET y 4 LTD, como también lo hacía el art. 13 ET, en su redacción previa a la publicación de la normativa específica sobre trabajo a distancia) exige a la empresa garantizar el trato “equivalente” al ofrecido a los trabajadores presenciales para que participen en acciones formativas. Como hemos apuntado (*vid. supra*), el debate doctrinal se ha ocupado de ofrecer argumentos a favor y en contra de la participación presencial de los trabajadores a distancia, pero, más allá de las bondades de una u otra modalidad de formación para estos trabajadores, debe señalarse que la voluntariedad, obligatoriedad o, incluso, prohibición (piénsese en un teletrabajador en situación de incapacidad temporal o sobre quien pesa una orden de alejamiento respecto de algún compañero o compañera) de asistir presencialmente dependerá, ciertamente, de muchos factores. Sin ánimo de exhaustividad, debería aclararse, en primer lugar, el carácter obligatorio o no la propia acción formativa. En función de la respuesta a la cuestión anterior, deberían valorarse las opciones de asistencia en la modalidad alternativa o mixta – atendiendo a las restantes circunstancias concurrentes – y las posibles diferencias en el grado de eficacia o aprovechamiento de ese curso formativo. Este último aspecto debe tenerse en cuenta, incluso, cuando sea factible técnicamente la presencia telemática de las personas

⁹⁴ B. TORRES GARCÍA, *op. cit.*, p. 431.

⁹⁵ Como indica B. TORRES GARCÍA, *op. cit.*, p. 432, prácticamente la totalidad de convenios reconoce la formación como un derecho del teletrabajador, pero algunos dan un vuelco a esta concepción, imponiendo la obligación del trabajador de participar en este tipo de acciones. A modo de ejemplo anota el II Convenio colectivo del Grupo Vodafone, en el [III Convenio colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española](#) y en el XII Convenio colectivo de Repsol Petróleo.

⁹⁶ Otros autores consideran que «la empresa, amparada en la voluntariedad del trabajo a distancia, simplemente no contratará a quien no tiene la formación requerida en la oferta de trabajo, o no formalizará acuerdo de trabajo a distancia» (J.F. LOUSADA AROCHENA, A. PAZOS PÉREZ, R.P. RON LATAS, *op. cit.*, p. 185).

teletrabajadoras en la formación impartida de manera presencial⁹⁷. Sea como fuere, lo que resulta meridiano es que, si la persona presta servicios en un régimen mixto (de trabajo presencial y a distancia) y acude presencialmente a una sesión formativa en un día u hora que no le correspondía trabajar en el centro de trabajo, dicho día de trabajo a distancia será recuperable⁹⁸.

Por último, dentro de este ejercicio de vinculación del art. 9.1 LTD con la norma estatutaria, lo cierto es que aquella regla recuerda a otras previsiones legales similares previstas a favor de colectivos de trabajadores con singularidades, como, por ejemplo, los trabajadores a tiempo parcial o aquellos que están vinculados mediante contratos de duración determinada o contratos indefinidos fijos-discontinuos⁹⁹, que hacen un llamamiento a los convenios colectivos al fin de establecer medidas que faciliten su acceso efectivo a la formación profesional continua.

De otro lado, el art. 9.2 LTD conecta con el art. 23.1.d ET, que prevé, con carácter general, el derecho «a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo», como desarrollo directo del derecho a la formación profesional, reconocido en el art. 4.2.b ET.

Desde nuestro punto de vista, ninguna duda ofrece el encaje y la aplicación del régimen jurídico del art. 23.1.d ET al supuesto en el que «se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas», según reza el art. 9.2 LTD. Y, en esa línea, atendiendo a la coincidencia de los supuestos de hecho – presumiendo que, con independencia del momento en que se produzca, el mero paso a la modalidad de trabajo a distancia es, *a priori*, una modificación operada en el puesto de trabajo – la laxa redacción del derecho recogido en el art. 9.2 LTD debe completarse, también en ese caso, con las reglas aplicables a dicha “formación adaptativa”: esto es, «la misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación» y «el tiempo destinado a la formación se considerará, en todo caso, tiempo de trabajo efectivo». En efecto, la extensión del art. 23.1.d ET (cuando no, como se verá, del art. 19.4) a los supuestos de trabajo a distancia de “carácter iniciático”¹⁰⁰ (por

⁹⁷ Deberá permitirse, cuando sea posible, la asistencia síncrona del teletrabajador, para permitir su interacción. En su defecto, deberá facilitarse los materiales por el medio más idóneo. En esa línea, F.J. GÓMEZ ABELLEIRA, *op. cit.*, p. 70.

⁹⁸ *Vid.* SAN 10 noviembre 2022 (proc. 269/2022). De otro modo, se estaría permitiendo una modificación unilateral de la jornada pactada.

⁹⁹ Arts. 12.4.f, 15.8 y 16.5 ET.

¹⁰⁰ En contra, calificando de ese modo al supuesto de hecho y negando la aplicabilidad del art. 23.1.d ET al mismo, J.F. LOUSADA AROCHENA, A. PAZOS PÉREZ, R.P. RON LATAS,

celebrarse una contratación inicial con acuerdo de trabajo a distancia anejo) resulta razonable, toda vez que, de una parte, la solución contraria podría poner en peor situación a los trabajadores a distancia respecto a los “clásicos”, por encontrarse con unas necesidades formativas que pueden ser, hasta cierto punto, similares a las que pudo enfrentarse un trabajador presencial cuando se incorporaron los primeros ordenadores en las empresas, y, en ese supuesto, no cabe duda de que se aplicaría el precepto estatutario. De otra parte, porque la alternativa de contratar a otra persona con la formación adecuada para teletrabajar siempre está abierta, pero sí, con todo y con ello, la persona empleadora prefiere que sea aquella que carece de la formación suficiente y así lo acuerdan ambas, deberá asumir las reglas previstas en el art. 23.1.d ET o, en su caso, las recogidas en el art. 19.4 ET. Desde luego, supuesto distinto será aquel en el que la empresa le ofrezca una formación que exceda de la *necesaria* para adaptarse a las modificaciones derivadas del teletrabajo, pues ese excedente formativo no seguirá las reglas de ninguno de los dos preceptos estatutarios citados.

En fin, podría discutirse si el término “operadas” choca con aquellas modificaciones pactadas (como lo será toda aquella derivada del acuerdo de trabajo a distancia) y, singularmente, cuando ese pacto se firme a instancia de la persona trabajadora¹⁰¹. En todo caso, parece claro que aquel término – operadas – no circunscribe el ámbito de aplicación del derecho a las modificaciones derivadas de una circunstancia objetiva ni de una decisión unilateral o arbitraria de la persona empleadora, por lo que no se aprecia argumento suficiente para deslindar ambas prerrogativas, despojando al supuesto específico del más favorable régimen del supuesto general¹⁰². En fin, baste, de momento, apuntar que cuando la formación inicial o exigida por cambios en los medios o tecnologías utilizadas sea necesaria por cuestiones de salud o seguridad laboral, el marco normativo a aplicar será el de la prevención de riesgos laborales, en especial el art. 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL), que se expresa en términos muy similares al art. 9.2 LTD (*vid. infra*).

Ahora bien, dada la vinculación del art. 23.1.d ET y el art. 52.b ET, regulador de la causa de extinción objetiva del contrato de trabajo «por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables», cabe

op. cit., p. 185.

¹⁰¹ *V.gr.*, en virtud de lo dispuesto en los arts. 23.1.a, 34.8 o 37.8 ET, siempre que se acredite suficientemente la necesidad de conciliación. Al respecto, puede verse la STSJ Castilla y León 53/2022, de 16 febrero.

¹⁰² *Vid.* Ó. REQUENA MONTES, *Los derechos individuales de formación en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores*, Tirant lo Blanch, 2019, p. 334.

preguntarse, de una parte, si la misma opera en el ámbito del trabajo a distancia, y, de otra parte, cómo afecta en todo esto el principio de voluntariedad que preside el acuerdo de trabajo a distancia. La respuesta a la primera pregunta debería ser, en principio, afirmativa, pues estos trabajadores deben ser tratados en igualdad de condiciones respecto a los trabajadores presenciales¹⁰³, y no resultaría aplicable aquí la excepción recogida en el art. 39.3 ET, porque el trabajador no va a realizar, *a priori*, funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional. Sin embargo, el art. 5.2 LTD invierte el sentido de las reglas, al señalar que «las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo».

En cuanto a la segunda pregunta, y para concluir, cuando se discute sobre estos temas no cabe olvidar que el instituto de la voluntariedad y de la reversibilidad están muy presentes en la regulación del trabajo a distancia, de modo que algunas cuestiones pueden quedar moduladas por la amplia facultad empresarial de extinguir – o de no pactar – el acuerdo de trabajo a distancia, salvo que se den circunstancias excepcionales, como, por ejemplo, que dicha organización del trabajo sea consecuencia del ejercicio de algún derecho legal o convencional por parte de la persona empleada, en el hipotético caso de que vía negociación colectiva o en el propio acuerdo se haya limitado el derecho a la reversibilidad o, en fin, se haya pactado una duración del acuerdo considerablemente larga.

4.2.3. La formación en prevención de riesgos laborales en el ámbito del trabajo a distancia y, en especial, en el teletrabajo

Como se ha podido comprobar, la redacción del art. 9.2 LTD se encuentra en clara sintonía con la formación exigida, con carácter general, cuando operan modificaciones en el puesto de trabajo (art. 23.1.d ET). Sin embargo, como también se ha apuntado, resulta sencillo encontrar serios paralelismos entre aquel precepto y los arts. 19.4 ET y 19.1 LPRL, expresando, este último, que «en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación

¹⁰³ Aun con serias dudas sobre su eficacia, se podría esgrimir como argumento que la extinción *ex art.* 52.b ET por falta de adaptación a la prestación laboral a distancia colocaría en peor posición a estos respecto a los trabajadores presenciales y vulneraría lo dispuesto en el art. 4.1 LTD, pues supondría un perjuicio para su estabilidad en el empleo.

teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo»¹⁰⁴. Además, cuando se implante el teletrabajo, parece probable que se incorporarán nuevas tecnologías y/o algunos equipos de trabajo serán modificados o sustituidos por otros.

Así pues, más allá de que no se dude del carácter obligatorio de este tipo de acciones formativas también para la persona trabajadora¹⁰⁵ (de lo que cabría deducir su obligación de acudir, incluso, cuando se celebre exclusivamente de manera presencial¹⁰⁶, salvo que concurran circunstancias excepcionales), otra cuestión que despertará interés será la de la calificación de la naturaleza jurídica de las acciones formativas. Por un lado, porque en el ámbito del trabajo a distancia – y, en particular, del teletrabajo – parece relativamente sencillo vincular buena parte de las necesidades formativas con razones preventivas, bien de carácter técnico o digital (*hard skills*) (como pudieran ser los contenidos consistentes en técnicas de prevención de riesgos ante la exposición constante a pantallas de visualización de datos)¹⁰⁷, o bien de carácter transversal (*soft skills*), cuando, por ejemplo, se curse una acción formativa dirigida a conocer las técnicas de conciliación de la vida laboral y familiar durante el teletrabajo¹⁰⁸.

Por otro lado, porque, entre las posibles consecuencias de que se

¹⁰⁴ La negociación colectiva puede fijar los criterios de formación de los trabajadores a distancia en virtud de lo dispuesto en la DA 7ª del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, como ha apuntado M. ALEGRE NUENO, *La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia*, en M. LÓPEZ BALAGUER (dir.), *op. cit.*, p. 236.

¹⁰⁵ Respecto a la formación en materia preventiva, así se recoge en el art. 19.4 ET.

¹⁰⁶ Sobre todo, teniendo en cuenta que cierta formación a distancia en materia de prevención de riesgos laborales parece tener más visos de declararse insuficiente: *v.gr.*, STSJ Castilla y León 31 octubre 2007 (rec. 1595/2007).

¹⁰⁷ En virtud de los arts. 3 y 5.3 del RD 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

¹⁰⁸ Adviértase que el art. 16.1 LTD requiere evaluar los riesgos y planificar la actividad preventiva del trabajo a distancia considerando los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, prestando especial atención a los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo. Entrando más al detalle, se ha apuntado que, entre las acciones a realizar, se debería comprobar que la persona trabajadora dispone de un botiquín y de un extintor próximo a su lugar de trabajo, así como que dispone de los conocimientos sobre su uso. *Vid.* J. SEOANE NIEVES, *Teletrabajo en el sector público y salud laboral*, en J.R. FUENTES I GASÓ (ed.), *El régimen jurídico del teletrabajo en las administraciones públicas*, Tirant lo Blanch, 2023, p. 309.

entienda y encuadre de una forma (prevencionista y de carácter obligatorio) u otra (continua), destaca una por su importante repercusión económica, ya que el primer tipo de formación no sería bonificable mediante las cuotas a la formación profesional¹⁰⁹ y, en cambio, sí lo sería en el hipotético caso de que se pudiese llegar a demostrar que esa determinada acción formativa no resulta obligatoria para la empresa, sino que se trata de formación profesional para el empleo de carácter voluntario; objetivo que, no obstante, se antoja complicado, a la luz de los términos en los que se expresan, entre otros, los arts. 23.1.d y 23.3 ET.

Pues bien, anotada esa *vis atractiva* (hacia su consideración jurídica de formación obligatoria en materia de seguridad y salud) que parece tener la formación para el teletrabajo o cursada con ocasión de este, procede resumir cuál sería su régimen jurídico básico. De este modo, conforme al citado art. 19 LPRL, los contenidos de dichas acciones formativas deberán ajustarse al puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos presentes y futuros y, si fuera necesario, una determinada acción formativa debería repetirse periódicamente. Asimismo, los costes que se deriven de estas acciones formativas, que dependiendo de la capacidad de la empresa podrá impartir con sus propios medios o concertarla con servicios ajenos, jamás recaerá sobre los trabajadores. En fin, para preservar el derecho al descanso y a la conciliación de los trabajadores, esta formación debe facilitarse dentro de la jornada de trabajo y, de no ser posible, las horas invertidas en ello se deberán descontar de su jornada laboral.

5. Conclusiones

A raíz de los avances tecnológicos y de la convulsión que supuso la pandemia para el mundo del trabajo, el teletrabajo se ha afianzado como una modalidad de trabajo útil y deseada por buena parte de los trabajadores subordinados.

Ahora bien, la implementación de este sistema de trabajo requiere de ciertas condiciones que no siempre se advierten en todas las empresas. Por un lado, la inversión económica y, por otro lado, la preparación del personal de plantilla. Sobre este segundo requisito, se ha destacado como competencias clave la de “aprender a aprender” y la “competencia digital”. En consecuencia, la prestación de servicios en régimen de teletrabajo exige

¹⁰⁹ En este sentido, la reciente y no ausente de polémica: SAN, Contencioso-Administrativo, 23 marzo 2022 (rec. 2/2022).

que el trabajador haya alcanzado cierto nivel de competencia técnica o específica en su puesto de trabajo, así como en el modo en el que se va a desarrollar (*hard skills*), al tiempo que deberá acreditar un cierto estándar de competencia en otras cuestiones de carácter transversal, pero igualmente necesarias para la correcta ejecución del trabajo a distancia.

Desde luego, será difícil que los trabajadores dominen todas estas facetas, por lo que no cabrá hablar de un verdadero éxito en el teletrabajo sin proveer, previamente, de la adecuada formación profesional. Si la gestión se realiza correctamente, deberá repercutir positivamente en la empresa, sobre todo a medio o largo plazo, alcanzándose así el deseado *win-win*¹¹⁰.

Por otra parte, en lo que respecta a la regulación de los contratos formativos, y en línea con lo apuntado por la doctrina autorizada¹¹¹, se valora muy positivamente la autorización concedida a las partes negociadoras del convenio colectivo para fijar (sin que ello impida la acreditación del carácter regular a efectos de la aplicación de la LTD) un periodo de referencia inferior al establecido legalmente (de tres meses). No en vano, el mismo puede resultar excesivo cuando se trata de contratos formativos.

Asimismo, la restante regulación de los contratos formativos en la LTD parece coherente y, desde aquí, se sugiere la extensión de reglas similares a las becas y prácticas no laborales. Este punto debería, al menos, valorarse su incorporación en la renegociación del *Estatuto del Becario*. Mientras esto no suceda, las opciones de realizar ese proceso formativo a distancia dependerán, principalmente, de lo acordado en el convenio de prácticas.

Adicionalmente, con motivo de esta investigación quiere aprovecharse la ocasión para reflexionar acerca de si el eventual contenido curricular propio de la titulación que viene cursando o ha cursado la persona contratada en formación, relativo a competencias para el teletrabajo¹¹², podría convalidarse y eximir a la persona empleadora de ofrecer la formación requerida antes y durante la prestación de servicios en modalidad

¹¹⁰ Terminología utilizada por la doctrina en la cual se describe la situación en que todas las partes de la relación trabajador-empresario-sociedad son beneficiadas, sin conllevar la otra parte a un riesgo. *Vid.*, por ejemplo, M.T. CARINCI, A. INGRAO, *Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte per una riforma*, en *Labour & Law Issues*, 2021, n. 2, R., p. 14; I. MARÍN MORAL, *El derecho a la formación en el trabajo a distancia*, en I. ALZAGA RUIZ, C. SÁNCHEZ TRIGUEROS, F.J. HIERRO HIERRO (dirs.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Aranzadi, 2021, p. 2 del extracto.

¹¹¹ *Vid.* M.A. GARCÍA RUBIO, *op. cit.*

¹¹² Como contenido y desarrollo directo del derecho a la educación digital (art. 83 LOPDGDD).

de trabajo a distancia. Esta sería, en nuestra opinión, una cuestión a dilucidar con ocasión de la negociación del acuerdo de prácticas o en el propio plan formativo individual, en función de los contenidos previstos en el currículum formativo, su suficiencia para la adaptación del estudiante y, en fin, el régimen jurídico aplicable a la concreta acción formativa. En este último sentido, entendemos que en el porcentaje de jornada dedicada a formación no debe computar, por ejemplo, la formación obligatoria que reciba la persona en virtud de lo dispuesto en los arts. 9, 16 o 18 LTD, entre otros.

En fin, por lo razonado en estas páginas, y considerando la gran similitud apreciable entre el deber empresarial de formación recogido en el art. 9.2 LTD y las redacciones de los arts. 19.4 y 23.1.d ET, puede concluirse la inutilidad de aquel precepto, sin excepción aparente, más allá del valor simbólico, pedagógico o de recordatorio que pueda tener¹¹³. En este sentido, parafraseando a Goerlich Peset, también cabe sospechar que, en este punto de la Ley, «los resultados son mucho más modestos que las pretensiones» porque el grado de innovación del precepto aquí visitado tiende a nulo¹¹⁴.

De hecho, un aspecto que, considerando la eficacia limitada del AMET (apartado 10), pudiera haber sido plausible que incorporase, y no lo ha hecho, es la extensión de dicha obligación respecto de los trabajadores presenciales que deben supervisar a trabajadores que prestan servicios a distancia. Sin embargo, consideramos que esta laguna o falta de previsión puede, igualmente, cubrirse a partir de los dos preceptos estatutarios citados. No en vano, la supervisión de otros trabajadores es una responsabilidad propia del puesto de trabajo, por lo que una modificación en el modo de prestar servicios por tales trabajadores, sobre todo cuando ello consiste en la posibilidad de prestar servicios mediante teletrabajo, probablemente también significará una modificación que “opera” o afecta al puesto de trabajo del supervisor, incluso cuando las vías de comunicación permaneciesen incólumes, porque, con todo y con eso, seguramente sí afectará, al menos, a la capacidad de control de la prestación laboral de sus subordinados.

¹¹³ Parcialmente en contra, J.F. LOUSADA AROCHENA, A. PAZOS PÉREZ, R.P. RON LATAS, *op. cit.*, p. 185.

¹¹⁴ Respecto al RD-Ley 28/2020, *vid.* J.M. GOERLICH PESET, *La regulación del trabajo a distancia. Una reflexión general*, en M. RODRÍGUEZ-PINERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *op. cit.*, p. 52.

6. Bibliografía

- ALEGRE NUENO M. (2021), *La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia*, en M. LÓPEZ BALAGUER (dir.), *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Tirant lo Blanch
- ALTÉS TÁRREGA J.A, YAGÜE BLANCO S. (2020), *A vueltas con la desconexión digital: eficacia y garantías de lege lata*, en *Labos*, n. 2, pp. 61-87
- ANTUNES R., GUIMARÃES FELICIANO G., KROST O. (2022), *O tempo de atividade e o teletrabalho no relatório do grupo de altos estudos do trabalho (GAET): de museu e novidades*, en *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região*, n. 34, pp. 185-204
- CARINCI M.T., INGRAO A. (2021), *Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte per una riforma*, en *Labour & Law Issues*, n. 2, R., pp. 11-59
- CARRIZOSA PRIETO E. (2021), *Competencias habilitantes de la Industria 4.0 y formación profesional para el empleo*, en AA.VV., *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo. Volumen IV*, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- CARRIZOSA PRIETO E. (2018), *Lifelong learning e industria 4.0. Elementos y requisitos para optimizar el aprendizaje en red*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 1, pp. 38-63
- CCOO (2017), *La Digitalización y la Industria 4.0.: Impacto industrial y laboral*
- CINTERFOR (2023), *Habilidades digitales*, en www.oitcinterfor.org, 5 noviembre
- CINTERFOR (2022), *Digitalización y transformación digital*, en www.oitcinterfor.org, 4 maio
- COMISIÓN EUROPEA (2022), *Índice de la Economía y la Sociedad Digitales (DESI) 2022. España*
- CORRÊA GOMES CARDIM T. (2023), *De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital: riesgos psicosociales y desafíos de la conciliación entre tiempo de trabajo y vida privada*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 1, pp. 417-437
- CRUZ VILLALÓN J. (2021), *Aspectos prácticos de la nueva regulación del teletrabajo*, en *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, n. 11, pp. 33-48
- DE CASTRO MEJUTO L.F. (2015), *La formación y promoción profesional en el teletrabajo*, en L. MELLA MÉNDEZ (ed.), *Trabajo a distancia y Teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Aranzadi
- DE HARO GARCÍA J.M. (1998), *Factores relevantes para la selección y formación de teletrabajadores*, en *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, n. 1, pp. 89-98
- DI MARTINO V. (2020), *Telelavoro. La nuova onda*, en *Economia & Lavoro*, n. 2, pp. 159-177

- ESCUADERO RODRÍGUEZ R. (2000), *Teletrabajo*, en AA.VV., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999*, Ministerio de Trabajo e Inmigración
- FERNÁNDEZ MARTÍNEZ S. (2022), [La importancia de las competencias digitales en el acceso al empleo](#), en *Noticias CIELO*, n. 7, pp. 1-5
- FITA ORTEGA F. (2021), [El Real Decreto-ley 28/2020 sobre el trabajo a distancia: ¿un marco normativo que satisface el ejercicio del derecho de representación de los trabajadores a distancia?](#), en *Temas Laborales*, n. 156, pp. 125-148
- FUNDAE (2020), [Digitalízate ...Y más. Formación gratuita para mejorar tus competencias](#), en www.fundae.es, 23 enero
- GAETA L. (1995), *Il telelavoro: legge e contrattazione*, en *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n. 68, pp. 547-581
- GALLARDO MOYA R. (1998), *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio: de la máquina de hilar al ordenador*, Ibidem
- GARCÍA RUBIO M.A. (2021), *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020: concepto y fuentes reguladoras*, en M. LÓPEZ BALAGUER (dir.), *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Tirant lo Blanch
- GOBIERNO DE ESPAÑA (2022), [España digital 2026](#)
- GOBIERNO DE ESPAÑA (2021), [Carta Derechos Digitales](#)
- GOBIERNO DE ESPAÑA (2021), [Plan Nacional de Competencias Digitales](#)
- GOERLICH PESET J.M. (2021), *La regulación del trabajo a distancia. Una reflexión general*, en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi
- GÓMEZ ABELLEIRA F.J. (2020), *La nueva regulación del trabajo a distancia*, Tirant lo Blanch
- GRAY M., HODSON N., GORDON G. (1995), *El teletrabajo*, Fundación Universidad-Empresa
- IKANOS (2018), [Ikanos DigComp Label Guide: Guía para la catalogación DigComp de recursos formativos en competencias digitales](#)
- INE (2022), [Utilización de productos TIC por las personas. Personas de 16 a 74 años. Habilidades digitales](#), en www.ine.es, 20 diciembre
- INE (2022), [Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación \(TIC\) en los Hogares. Año 2022](#), Nota de prensa, 29 noviembre
- INE (2022), [Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares 2021](#), en www.ine.es, 2 octubre

- INE (2021), [*Uso de productos TIC por las personas de 16 a 74 años. Teletrabajo*](#), en www.ine.es
- INE (2020), [*El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19*](#), Cifras INE, n. 2
- JALIL NAJI M. (2018), [*Industria 4.0, competencia digital y el nuevo Sistema de Formación Profesional para el empleo*](#), en [*Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*](#), n. 1, pp. 164-194
- KISS M. (2017), [*Digital skills in the EU labour market. In-depth analysis*](#), European Parliament
- LAHERA SÁNCHEZ A. (2021), [*Digitalización y robotización del trabajo del futuro: ¿demasiadas grandes esperanzas? Una propuesta para la evaluación empírica de la calidad del trabajo digitalizado*](#), en [*Panorama Social*](#), n. 34, pp. 9-28
- LÓPEZ BALAGUER M. (2021), *Voluntariedad del trabajo a distancia: el acuerdo de trabajo a distancia*, en M. LÓPEZ BALAGUER (dir.), *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Tirant lo Blanch
- LOUSADA AROCHENA J.F., PAZOS PÉREZ A., RON LATAS R.P. (2022), *Trabajo a distancia y teletrabajo. Regulación laboral, procesal y de seguridad social; teletrabajo transnacional*, Tecnos
- MARÍN MORAL I. (2021), *El derecho a la formación en el trabajo a distancia*, en I. ALZAGA RUIZ, C. SÁNCHEZ TRIGUEROS, F.J. HIERRO HIERRO (dirs.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Aranzadi
- MARTÍN ROMERO A.M. (2020), [*La brecha digital generacional*](#), en [*Temas Laborales*](#), n. 151, pp. 77-92
- MARTÍN-POZUELO LÓPEZ Á. (2020), *Una aproximación al concepto, modalidades y principales ventajas e inconvenientes del teletrabajo*, en T. SALA FRANCO (dir.), *El teletrabajo*, Tirant lo Blanch
- MELLA MÉNDEZ L. (2020), *La empresa como entidad formadora de los trabajadores, especialmente en competencias digitales*, en [*Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*](#), n. 56, pp. 1-41
- MESSENGER J., VARGAS LLAVE O., GSCHWIND L., BOEHMER S., VERMEYLEN G., WILKENS M. (2017), [*Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*](#), Joint ILO-Eurofound report
- MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL (2020), [*España digital 2025*](#)
- NAHAS T.C., FITA F. (2020), [*Teletrabalho: pequena reflexao conceitual e de equilibrio entre capital/trabalho*](#), en [*Noticias CIELO*](#), n. 5, pp. 1-3
- OTT (2020), [*El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica*](#)

- OTT (2021), [Competências digitais. Preparar os jovens para o futuro do trabalho na economia digital](#)
- PEIRÓ J.M., TODOLÍ A. (dirs.) (2022), [El teletrabajo en la Comunitat Valenciana 2022](#), LABORA
- PÉREZ DE LOS COBOS F., THIBAUT ARANDA J. (2001), *El teletrabajo en España. Perspectiva jurídico laboral*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- POTTER E.E. (2003), *Telecommuting: The future of work, corporate culture, and American society*, en *Journal of Labor Research*, vol. 24, n. 1, pp. 73-84
- RAMOS MORAGUES F. (2021), *Derechos individuales de las personas que trabajan a distancia: igualdad, no discriminación y carrera profesional*, en M. LÓPEZ BALAGUER (dir.), *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Tirant lo Blanch
- RANDSTAD RESEARCH (2021), [Informe teletrabajo en España. 2021](#)
- REPSOL (2013), [El libro blanco del Teletrabajo en Repsol](#)
- REQUENA MONTES Ó. (2023), [Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa: análisis del nonato 'Estatuto del Becario'](#), en NET21, n. 14, pp. 1-11
- REQUENA MONTES Ó. (2021), *Argumentos en torno a la indemnización por fin de contrato predoctoral*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 240, pp. 237-252
- REQUENA MONTES Ó. (2019), *Los derechos individuales de formación en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores*, Tirant lo Blanch
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO M., TODOLÍ SIGNES A. (2021), *Presentación: una norma entre dos mundos*, en M. M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi
- ROJO TORRECILLA E. (2023), [Empleo y jóvenes \(Ponencia. Seminario Internacional. Ourense 15 y 16 de junio\)](#), en www.eduardorojotorrecilla.es, 19 junio
- SALA FRANCO T. (dir.) (2020), *El teletrabajo*, Tirant lo Blanch
- SCHWAB K. (2019), *A Quarta Revolução Industrial*, Levoir
- SEOANE NIEVES J. (2023), *Teletrabajo en el sector público y salud laboral*, en J.R. FUENTES I GASÓ (ed.), *El régimen jurídico del teletrabajo en las administraciones públicas*, Tirant lo Blanch
- SIERRA BENÍTEZ E.M. (2014), *Buenas y/o "malas" prácticas jurídico-laborales en el teletrabajo como fórmula de implantación del trabajo remoto en las empresas privadas*, en E. ROALES PANIAGUA (dir.), [Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social \(II\)](#), Laborum
- SIERRA BENÍTEZ E.M. (2011), [El contenido de la relación laboral en el teletrabajo](#), Consejo Económico y Social de Andalucía

THIBAUT ARANDA J. (2020), *Toda crisis trae una oportunidad: el trabajo a distancia*, en *Trabajo y Derecho*, n. extra. 12, pp. 1-17

TORRES GARCÍA B. (2022), *La formación profesional del trabajador ante la digitalización del mercado de trabajo. Especial referencia a la formación del teletrabajador*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 62, pp. 413-443

VILLALBA SÁNCHEZ A. (2015), *Teletrabajo y responsabilidad social empresarial*, en L. MELLA MÉNDEZ (ed.), *Trabajo a distancia y Teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Aranzadi

VILLASMIL H., BUENO C., MONTT G. (2021), [*Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo*](#), Nota informativa OIT

VUORIKARI R., KLUZER S., PUNIE Y. (2022), [*DigComp 2.2. The Digital Competence Framework for Citizens. With new examples of knowledge, skills and attitudes*](#), JRC (versión en español: [*DigComp 2.2. Marco de Competencias Digitales para la Ciudadanía. Con nuevos ejemplos de conocimientos, habilidades y actitudes*](#), Somos Digital, 2023)

Normativa Europea

[Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Los retos del teletrabajo: organización de la jornada de trabajo, equilibrio entre vida privada y vida laboral y derecho a desconectar»](#) (2021/C 220/01)

[Recomendación del Consejo de 22 de mayo de 2018 relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente](#) (2018/C 189/01)

Reseñas Bibliográficas



El marco normativo europeo de la prevención de riesgos laborales y su implementación en el ordenamiento jurídico español

*Una reseña por Miguel Basterra Hernández**

María de los Reyes Martínez Barroso (dir.)

José Gustavo Quirós Hidalgo (dir.)

*El marco normativo europeo de la prevención de riesgos laborales
y su implementación en el ordenamiento jurídico español*

Colex, 2023

ISBN: 978-84-1194-006-1

Como se sabe, la protección de la salud y la seguridad en el trabajo constituye uno de los pilares básicos del sector laboral del ordenamiento jurídico y, por ende, una de las disciplinas troncales en los planes de estudios de las titulaciones jurídicas; en especial de aquellas que se orientan hacia la vertiente social del Derecho. Sin embargo, la idiosincrasia de esta materia, regada de aspectos técnicos de una notable complejidad, así como ciertas inercias académicas, llevan a que la Prevención de los Riesgos Laborales represente en no pocas ocasiones un reto no solo para los profesionales, sino también para los alumnos y los propios docentes en los Grados y Másteres universitarios en que se imparte. Por ello, no cabe sino recibir con todo interés y hasta agradecimiento la publicación del libro colectivo de materiales docentes que aquí nos trae: *El marco normativo europeo de la prevención de riesgos laborales y su implementación en el ordenamiento jurídico español*, dirigido por María de los Reyes Martínez Barroso y José Gustavo Quirós Hidalgo, y coordinado por David Carrizo Aguado.

La obra se estructura desde la perspectiva amplia de ofrecer un marco

* Profesor Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Alicante (España).

normativo general del Derecho a la Prevención de Riesgos Laborales en la UE y su implementación y desarrollo en nuestro derecho interno, pero sin perder de vista un tratamiento específico y concreto de las cuestiones de mayor relevancia presente y futura en esta materia; y todo ello a través de un análisis profundo a la par que didáctico de los temas abordados. Así, se analizan las particularidades subjetivas de determinados colectivos de especial interés y también la problemática particular de los riesgos específicos más significativos.

En el Tema 1, a cargo del Prof. Gómez García, se trata la Estrategia europea 2021-2027 en materia de seguridad y salud en el trabajo, con un análisis evolutivo desde la fundamentación constitucional de esta materia hasta las nuevas necesidades derivadas de la transición ecológica y digital y las conclusiones extraídas a partir de la pandemia del Covid-19. En el Tema 2, de la Prof^a Alonso García, se enfoca la PRL desde la óptica de la Historia del Derecho. En el Tema 3, la Prof^a Martínez Barroso afronta los retos que se ciernen en este terreno sobre un colectivo especialmente sensible: las personas trabajadoras de más de 55 años; al igual que el Prof. Quirós Hidalgo hace lo propio, en el sucesivo Tema 4, con respecto a las personas discapacitadas; y, en el Tema 5, la Prof^a González Vidales, por su parte, aborda la salud laboral de la mujer trabajadora, con un tratamiento específico del embarazo y la lactancia. Ya en el Tema 6, el Prof. Fernández Domínguez ofrece un análisis detallado de la prevención de los riesgos derivados de agentes cancerígenos y mutágenos; así como en el Tema 7 la Prof^a Rodríguez Escanciano se ocupa de los riesgos asociados a las nuevas tecnologías. En el Tema 8, el Prof. Fernández-Costales Muñoz expone un elenco de objetivos y prioridades en torno a las buenas prácticas en materia preventiva. Llegados al Tema 9, encontramos un interesante enfoque de la Prof^a Álvarez Cuesta sobre la incidencia del cambio climático en la PRL, con especial atención a los sectores de la actividad más afectados por este fenómeno y un análisis propositivo de las estrategias a adoptar. El Prof. Megino Fernández aborda en el Tema 10 la PRL desde el prisma de la Responsabilidad Social Empresarial. En el Tema 11, la Prof^a Prieto Padín trata un aspecto central en el campo de la PRL: la formación de los trabajadores en esta materia. Ya en el Tema 12, la Prof^a Castro Franco estudia el riesgo laboral específico del síndrome del *burnout*, con atención a las variables sociodemográficas de esta fenomenología y las medidas destinadas a su evitación; en el 13, la Prof^a Ordóñez Pascua trata los riesgos propios del teletrabajo, con un enfoque particular de la desconexión digital; en el 14, la Prof^a Agra Viforcós se ocupa de los trastornos musculoesqueléticos, la dificultades preventivas que generan y las claves para combatirlos; y el Prof. Fernández Fernández, en el Tema 15, aborda la

salud y seguridad en el sector agropecuario. En el 16, el Prof. Tascón López examina la prevención de riesgos profesionales de los accidentes *in itinere* y en misión; finalmente, el Tema 17, a cargo del Prof. Carrizo Aguado, ofrece un análisis del accidente de trabajo en el marco del trabajo transfronterizo.

De este modo, la obra brinda un recorrido completo y bien estructurado por las cuestiones centrales y también particulares (con especial atención a las más novedosas) en materia de salud y seguridad en el trabajo. Pero, más allá de su esquema y composición, se hace necesario destacar el enfoque cualitativo de los temas abordados. Y es que la obra no solo trata todas estas cuestiones de forma clarificadora y pedagógica, sino que ofrece elementos muy interesantes para la asimilación de conocimientos y hasta su ampliación para el lector avezado. En este sentido, cada uno de los capítulos propone un muy apropiado apartado con preguntas de autoevaluación, así como otro con bibliografía recomendada para profundizar en los distintos temas o incluso enlaces web. Al mismo tiempo, y esto quizás sea de lo más destacable, en la propia Presentación de la obra (p. 18), se indica un hipervínculo que permite acceder a los diecisiete vídeos en los que cada uno de los autores acompaña y amplía las explicaciones y materiales escritos¹; lo que expande muy notablemente las posibilidades didácticas que abre este material y, por ende, su categoría y calidad de conjunto.

Basten, pues, estas breves líneas para animar efusivamente la utilización y consulta de la obra referida, toda vez que la calidad académica y didáctica que aúna la llaman a erigirse, sin duda alguna, como referente en el tratamiento y estudio de la materia.

¹ Véanse también los vídeos correspondientes a los 17 capítulos de la obra en la página web de la Universidad de León [Serie: Marco normativo europeo de la prevención de riesgos laborales](#).

El sistema de pensiones español en una sociedad en constante transformación: un estudio desde una perspectiva holística y comparada

*Una reseña por Miguel Ángel Gómez Salado**

José Luis Ruiz Santamaría

*El sistema de pensiones español en una sociedad en constante transformación:
un estudio desde una perspectiva holística y comparada*

Aranzadi, 2023

ISBN: 978-84-1391-738-2

Próximos a culminar el primer cuarto del siglo XXI, y ante el creciente y alarmante envejecimiento de la población mundial, uno de los retos más urgentes al que se enfrenta la sociedad en su conjunto es, sin duda, poder dispensar la debida protección social por parte de los poderes públicos a este sector poblacional en aumento denominado “personas mayores” y, con especial atención, al sistema de pensiones, por ser el principal y fundamental medio de subsistencia de este colectivo.

En España, siguiendo la estela marcada por la mayoría de los países que conforman la comunidad internacional, el sistema de pensiones ocupa, en la actualidad, un lugar destacado entre el elenco de retos más urgentes en materia de protección social pública. Por este motivo, dicho sistema de pensiones se configura e integra en nuestro sistema de Seguridad Social como uno de los ejes vertebrales del mismo.

Con estas premisas, y ante el panorama descrito, me corresponde el gran honor de poder presentar y reseñar la monografía que, bajo el título *El sistema de pensiones español en una sociedad en constante transformación: un estudio desde una perspectiva holística y comparada*, ha sido recientemente publicada por

* Profesor Ayudante Doctor (acreditado a Profesor Contratado Doctor) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Málaga (España).

la prestigiosa editorial Aranzadi. Su autor, el Prof. Dr. José Luis Ruiz Santamaría del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga, afronta un análisis desde una perspectiva crítica, comparada y relacional, focalizando su estudio en aquellos aspectos más significativos del ámbito pensional que demandan una urgente y especial atención en su tratamiento.

En dicha obra – enmarcada en proyectos y grupos de investigación de gran relevancia, así como en una estancia de investigación posdoctoral en la prestigiosa Universidad Complutense de Madrid¹ – su autor toma como referencia y punto de partida nuestra Carta Magna que otorga un especial tratamiento al sistema de pensiones por una doble canalización: de una parte, a través del art. 41 CE que encomienda a los poderes públicos el mantenimiento – sostenimiento – de un régimen público de Seguridad Social universal para todos los ciudadanos; de otra, a través de lo dispuesto en el art. 50 CE que establece la obligación de dichos poderes públicos de garantizar la suficiencia de las pensiones a los ciudadanos perceptores de las mismas, mediante la actualización periódica de las cuantías y su adecuación a progresiva carestía de la vida.

El selectivo contenido de la obra se estructura en cinco capítulos, cada uno de ellos relacionado con una temática de actualidad y de gran calado en el ámbito pensional. El primer capítulo, que lleva por título *Antecedentes y evolución histórica del sistema de pensiones español*, contiene un detallado examen de aquellos hitos históricos más destacadas – e, incluso, poco abordados por los estudiosos de la materia² – denotándose una inquietud, desde los tiempos más remotos, hacia una protección de los ciudadanos en su etapa de vejez y ante los posibles infortunios acaecidos. Tras el recorrido por las etapas más remotas correspondientes al mundo antiguo, el autor realiza una

¹ Grupo PAIDI SEJ-347 Políticas de Empleo, Igualdad e Inclusión Social, Proyecto Estatal de I+D+i *Retos, reformas y financiación del sistema de pensiones: ¿sostenibilidad versus suficiencia?* (RTI2018-094696-B-I00) y Proyecto Autonómico de I+D+i *Los mayores en el contexto del empleo y la protección social: un reto para el crecimiento y desarrollo económico* (P18-RT-2585). Igualmente, este libro es fruto de una estancia de investigación posdoctoral que se ha realizado durante el periodo comprendido, desde el 30 de abril de 2021 hasta el 31 de julio de 2021, en el Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid, bajo la tutorización y supervisión del Prof. Dr. José Luis Tortuero Plaza, Catedrático del Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid. Siendo las líneas de investigación abordadas *Sistemas de pensiones y protección social de colectivos vulnerables*.

² En este sentido, es muy interesante el estudio que realiza el autor sobre las instituciones más arcaicas dedicadas a la protección social, *v.gr.* “servidor eclesiástico” en Egipto, “guilda” en los países escandinavos, “*naql*” en Persia, Siria y Mesopotamia, o “calpulli” en la cultura azteca durante la época prehispánica.

inmersión sobre los importantes avances introducidos a lo largo de los siglos XIX y XX. Se finaliza el capítulo con un extenso epígrafe dedicado al origen y la configuración del sistema de pensiones español.

En el segundo capítulo, titulado *Aspectos esenciales sobre la configuración y el tratamiento del sistema pensional español en un contexto de reformas*, el autor profundiza sobre la configuración del sistema pensional español, realizándose un profundo análisis sobre los problemas actuales de nuestro sistema previsional social y sus principales reformas. En este contexto de reformas, se destacan los importantes cambios que se han implementado tras la entrada en vigor del RD-Ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico, la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, y el muy reciente RD-Ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

Respecto al tercer capítulo, que lleva por título *El sistema de pensiones desde una panorámica europea e internacional. un análisis comparado y selectivo de los referentes estatales más significativos*, el profesor Ruiz Santamaría afronta el estudio comparado y selectivo de los diferentes sistemas pensionales a nivel europeo e internacional. Tras realizar una aproximación al proceso de reformas de los sistemas pensionales en el marco de la Unión Europea, se profundiza sobre la adecuación, aseguramiento y sostenibilidad de las pensiones futuras de los ciudadanos europeos. Se concluye el capítulo con un amplio epígrafe dedicado al análisis de los referentes más significativos a nivel mundial.

Por su parte, el cuarto capítulo, que se ha titulado *Principales retos ante la brecha de género pensional*, se centra en el estudio de los principales retos ante la brecha de género pensional. Tras unos breves apuntes, que nos sitúan y aproximan a la panorámica actual, se indaga sobre los referentes a nivel internacional en esta materia. Se presta una especial atención a las estrategias y desafíos de la OIT y de la ONU ante las problemáticas surgidas por el impacto de la brecha de género en el sistema pensional. Se cierra este apartado temático con un epígrafe en el que se aportan soluciones jurisprudenciales frente a los problemas derivados de dicha brecha pensional.

En el quinto y último capítulo, que ha sido titulado *Las pensiones del futuro ante la implementación de la digitalización y robotización en los procesos productivos*, se afronta una exploración sobre el impacto del proceso de

digitalización y robotización de las relaciones de trabajo y sus efectos sobre las pensiones del futuro. Concretamente se analizan, entre otros factores relacionales, la incidencia de la revolución tecnológica en el empleo y en la financiación de la seguridad social.

Finalmente, y de forma adicional, junto al epígrafe inicial dedicado a la presentación de esta obra y los capítulos reseñados con anterioridad, el autor finaliza la monografía con un apartado de reflexiones conclusivas y otro que incluye las referencias bibliográficas citadas.

En definitiva, el Prof. Ruiz Santamaría ha conseguido una obra sistemática, exhaustiva y muy completa, invitando a la reflexión más profunda sobre la necesidad de adoptar políticas sociales que ayuden a superar los principales escollos actuales – retos sobre la financiación, brechas pensionales, el impacto de la robotización y digitalización, etc. – y, al mismo tiempo, sean capaces de armonizar la racionalización requerida para el mantenimiento de la sostenibilidad futura del sistema con una mayor accesibilidad y mejora en el alcance de unas pensiones dignas para todos.

Se trata, por tanto, de una monografía de referencia que atesora excelencia y que resulta totalmente imprescindible, por un lado, por su temática especialmente compleja y de innegable actualidad como es el sistema pensional español; y, por otro lado, por el gran enfoque práctico que aporta. Por todo ello, se entiende que es una obra altamente recomendable para docentes, investigadores, abogados laboristas, graduados sociales y otros especialistas del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Y, desde luego, un referente obligado para los alumnos de los diferentes ciclos académicos.

El régimen jurídico de la migración laboral en el marco de la OIT

*Una reseña por Silvia Fernández Martínez**

Tatsiana Ushakova

El régimen jurídico de la migración laboral en el marco de la OIT

ADAPT University Press, 2023

ISBN: 979-12-80922-24-3

La obra objeto de esta reseña, cuya autora es Tatsiana Ushakova, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá, analiza, de forma monográfica, un tema tan actual y relevante como lo es la migración laboral, en un ámbito concreto – el de la OIT – en el que ella es una gran experta. El estudio se ha elaborado en el marco del Proyecto de Investigación *Los grandes retos de la migración laboral: reflexiones y propuestas* concedido por la Universidad de Alcalá, en la convocatoria del Programa Propio de Investigación 2021 para Financiación Puente de Grupos Consolidados¹. El libro ha sido prologado por la Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Santiago de Compostela, la Profa. Lourdes Mella Méndez, quién, además de resaltar las virtudes de la obra ahora reseñada, realiza unas reflexiones sobre la migración laboral y el trabajo decente.

La monografía consta de un total de 5 capítulos – *Fundamento metodológico, Fundamento jurídico, Aproximación conceptual, Derechos y Desafíos* – precedidos de una introducción y sucedidos por unas Conclusiones. Cabe destacar que, además del ya citado, y con la idea de “escuchar la escritura”, la autora atribuye a cada capítulo del libro un segundo título, que se corresponde con cada uno de los 5 movimientos – *Largo, Adagio, Canzona, Grave y Allegro* – de la Sonata n. 9 en Fa Mayor compuesta por Henry

* Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Santiago de Compostela (España).

¹ Ref. 2020/0003/008/001/002.

Purcell, también conocida como *Golden Sonata* (Z. 810). Un planteamiento en estos términos da cuenta del amplio bagaje cultural con el que cuenta la Profa. Ushakova, lo que, sin duda, le permite abordar temas jurídicos complejos, como el de la migración laboral, con una sensibilidad y perspectiva al alcance de muy pocos.

En relación con la temática de la obra, ya en el primer capítulo, la autora aclara que, si bien su objeto de estudio es la migración laboral, es necesario considerarla en el marco del fenómeno migratorio general. En consecuencia, en primer lugar, se realiza una aproximación a la temática desde el punto de vista histórico, demográfico y económico, para, en el último apartado, cuyo título – *Enfoque basado en los derechos* – parte de un estudio sobre la cuestión realizado por la OIT en 2010, establecer la conexión entre la migración laboral y los instrumentos internacionales sobre los derechos humanos.

El capítulo II se dedica al estudio de la regulación jurídica de la migración laboral en el ámbito de la OIT. Dicho capítulo se divide en 3 apartados. El primero versa sobre el marco jurídico general y en él se analizan las distintas normas generales de la OIT que tienen relevancia para la migración laboral. La autora señala que se trata de un tema extremadamente importante para la OIT, al que ya se alude en el Preámbulo de su Constitución de 1919, cuando menciona la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo y de proteger «los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero». Asimismo, la migración laboral también guarda relación con otros instrumentos de gran relevancia, como la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 18 de junio de 1998, ya que la propia Declaración indica que también se aplica a los migrantes. La autora hace alude a otros instrumentos, como la Declaración de la OIT sobre la justifica social para una globalización equitativa, de 2008, que institucionalizó el concepto de trabajo decente, y a la más reciente Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo, de 2019.

En el apartado relativo al marco jurídico específico se estudian las distintas normas específicas que ha elaborado la OIT sobre la migración laboral. La autora pone de manifiesto que algunas de las primeras recomendaciones que adoptó la OIT – que ya han sido retiradas – guardaban relación, precisamente, con el tema de la migración laboral. En todo caso, el análisis se centra en los instrumentos de referencia en la materia, que son el Convenio n. 97 sobre los trabajadores migrantes (revisado), de 1949, y el Convenio n. 143 sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), de 1975, completados, respectivamente, por las Recomendaciones n. 86 y n. 151. Mientras que el Convenio n. 97 se

centra en la igualdad de trato entre el trabajador migrante y el nacional, pero solo es aplicable a la migración regular, el n. 143 versa sobre el problema de la migración irregular, y extiende los derechos fundamentales en el trabajo a todos los trabajadores, con independencia de su situación administrativa. En todo caso, la autora puntualiza que el propósito de la OIT en materia migratoria consiste en alcanzar un consenso, pero el resultado es que los Convenios no logran satisfacer las expectativas de los Estados, lo que explica que su nivel de ratificación sea bajo. Por último, en el tercer apartado del capítulo segundo se hace referencia a otras normas relevantes en la materia.

El capítulo III trata sobre las cuestiones conceptuales. En él, primero, la Profa. Ushakova reflexiona sobre la noción de trabajador migrante en los distintos instrumentos internacionales y, después, las distintas tipologías. De las distintas clasificaciones que existen para catalogar a los trabajadores migrantes, la autora se centra en cuatro elementos: factores económicos, situación irregular, duración de la estancia y cualificación.

El capítulo IV se dedica a los derechos de los trabajadores migrantes. En la medida en que, como ya se adelantó en el capítulo II, en concreto en el apartado sobre el marco jurídico general, los principios y derechos fundamentales recogidos en la Declaración de la OIT de 1998 y en los Convenios considerados fundamentales se aplican a todos los trabajadores, incluidos los migrantes, en el primer apartado de este capítulo, se hace un repaso sobre los 5 principios y derechos fundamentales actuales: libertad sindical, abolición del trabajo forzoso, eliminación del trabajo infantil, igualdad de oportunidades y de trato y seguridad y salud en el trabajo, incluida en la citada Declaración en el año 2022. En los apartados segundo y tercero se analizan, respectivamente, el concepto de trabajo decente – y su tratamiento en los distintos instrumentos de la OIT – y la contratación equitativa.

En el capítulo V, la autora da cuenta de los distintos desafíos que se plantean en relación con la migración laboral y que son, fundamentalmente, cuatro: igualdad, migración irregular, control efectivo y contexto global.

Por último, en las conclusiones, la Profa. Ushakova pone de manifiesto que, pese a que ninguno de los tratados internacionales en la materia lo asegura, la globalización exige una aproximación global y coordinada en relación con la migración laboral. Sin embargo, en la actualidad, las tendencias no parecen ir en esta línea, ya que los planteamientos de las distintas organizaciones internacionales con competencias en la materia difieren entre sí. Por el momento no se han materializado los intentos de revisar y actualizar los Convenios de la OIT sobre migración laboral, y las propuestas globales y actualizadas sobre la migración en general, incluida la

laboral, se han reflejado a través de instrumentos de *soft law*. La celebración del Centenario de la OIT ha reabierto el debate sobre el futuro de los trabajadores migrantes. La Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo, de 2019, conectó la migración laboral con el concepto de trabajo decente, al señalar que la OIT debe orientar sus esfuerzos a «profundizar e intensificar su labor sobre migración laboral internacional en respuesta a las necesidades de los mandantes y asumir una función de liderazgo en materia de trabajo decente en la migración laboral». Sin embargo, la Profa. Ushakova se plantea si los interlocutores sociales nacionales son los actores idóneos para abordar el problema de los trabajadores migrantes y apuesta por que otros actores o grupos de la sociedad civil, como las organizaciones internacionales no gubernamentales, tengan un papel más activo en materia de migraciones laborales. En todo caso, autora concluye señalando que la migración laboral no representa uno de los grandes bloques temáticos en el ámbito de la OIT, como lo son la gobernanza, el trabajo decente, el diálogo social o el reto tecnológico, aunque sí forma parte de ellos. En este ámbito, la OIT sigue la senda de los compromisos no vinculantes, ya fijada desde comienzos de siglo.

La obra objeto de esta reseña constituye una obra de referencia, cuya consulta es obligada si se quiere leer un estudio verdaderamente completo sobre una materia tan compleja como lo es la migración laboral. Se trata de un análisis serio y riguroso, que demuestra el profundo conocimiento de la autora sobre el Derecho internacional del trabajo. En concreto, su especialización en las temáticas relacionadas con la OIT ha permitido a la Profa. Ushakova abordar con soltura un tema con tantas complejidades. Esta monografía constituye un importante aporte a la doctrina científica, ya que analiza en profundidad todas las cuestiones que se plantean en relación con la migración laboral en el ámbito de la OIT. Si, siguiendo la invitación de la autora, nos detenemos a “escuchar la escritura”, podremos llegar a la conclusión de que existen múltiples retos que afrontar en relación con la migración laboral. Para poder cambiar esta melodía, primero, es necesario conocer a fondo la temática y, sin duda, la lectura de la monografía de la Profa. Ushakova es una buena forma de hacerlo.

La formación profesional para la empresa y la sociedad del siglo XXI: puntos críticos

*Una reseña por Miriam Pena Suárez**

Lourdes Mella Méndez (dir.)

*La formación profesional para la empresa y la sociedad del siglo XXI:
puntos críticos*

Aranzadi, 2023

ISBN: 978-84-1125-698-8

La obra objeto de esta reseña, dirigida por la Prof^a Lourdes Mella Méndez, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Santiago de Compostela, y publicada por la editorial Aranzadi, analiza, de manera precisa y exhaustiva, el sistema de formación profesional actual, tanto inicial como profesional, y los cambios que este ha experimentado en los últimos años, impulsados por las revoluciones digital, medioambiental y demográfica.

El volumen se divide en tres grandes títulos, siendo el primero de carácter introductorio, en él se efectúa una inicial mención a los retos sociales y a las grandes transiciones demográficas como elementos responsables de la configuración actual del sistema de formación profesional. La era digital, los cambios tecnológicos, el cambio climático, la crisis demográfica y el acceso de un mayor número de mujeres al mercado laboral han traído consigo la necesidad de adaptación del referido sistema de formación profesional a un entorno sometido a profundos cambios y marcado por dos grandes crisis económicas.

El segundo título, formado por 11 capítulos, examina la situación presente del sistema de formación profesional en España, así como su influencia en determinados aspectos como el aprendizaje permanente, la acreditación de competencias, el desarrollo tecnológico o las desigualdades en el mercado laboral.

* Doctoranda en Relaciones Laborales, Universidad de Santiago de Compostela (España).

El tercer y último título lo conforman 7 capítulos sobre derecho comparado, tratando aspectos tan relevantes como el sistema de formación profesional en Francia o Alemania o el impacto de la formación en el contrato de trabajo en Portugal.

Centrándonos en el título II, el capítulo I, que recibe el nombre de *El nuevo contrato de formación en alternancia: un cambio de modelo en beneficio de la formación del trabajador-estudiante*, nos pone de manifiesto el papel tan relevante que tiene el nuevo contrato de formación en alternancia, al permitir la adaptación del nivel formativo del trabajador a las necesidades del sistema productivo. Los legisladores entienden que el mercado de trabajo necesita un contrato que se adapte a las circunstancias del mercado, que se vincule directamente a la actividad laboral y, sobre todo, a la demanda de personal, promoviendo al mismo tiempo la impartición de formación adaptada al puesto de trabajo, actualizada, de calidad y que permita al trabajador adquirir competencias y conocimientos en todas las etapas de su vida, el conocido como *aprendizaje a lo largo de la vida*.

En el capítulo II, cuyo título es *La formación profesional como herramienta clave del desarrollo sostenible*, la Prof^a Mella Méndez analiza el origen del concepto “desarrollo” o “economía sostenible” y lo relaciona con el ámbito de la formación profesional desde dos puntos de vista, el español y el internacional. El concepto “desarrollo sostenible” surge de una publicación llevada a cabo por la ONU en el año 1987, en la cual se cuestiona el límite del consumo y se apunta a la necesidad de un cambio en aras de un consumo consciente. A partir de esta publicación, son muchos los organismos que han desarrollado este concepto, siendo la UNESCO, la primera organización que vincula la formación para adultos con el desarrollo sostenible. La importancia de este concepto es tal que la Asamblea General de la ONU impulsa de manera global su implantación, al aprobar en el año 2015 la denominada Agenda del 2030, cuyo objetivo principal es abordar una serie de desafíos mundiales como la pobreza, la desigualdad, el cambio climático, la degradación del medio ambiente y la promoción de la paz y la justicia.

El carácter instrumental y transformador de la educación, la hace especialmente valiosa a la hora de tratar de alcanzar los objetivos del 2030, llegando a considerarse un elemento estratégico. Dada su especial relevancia, se lleva a cabo una revisión específica de la legislación, modificando, entre otras normas principales, la Recomendación relativa a la enseñanza y formación técnica y profesional, aprobada en el año 2015, que destaca por integrar el aprendizaje a lo largo de la vida, englobando todos los procesos productivos que enriquecen a las personas.

Como ya se ha destacado en varias ocasiones, la revolución digital y

los cambios tecnológicos han sido determinantes en el desarrollo de un sistema de formación profesional adaptado al contexto social y laboral en el que vivimos. Entra dentro de la lógica pensar, por tanto, que las relaciones laborales también se han visto afectadas, lo que exige que nos detengamos a analizar en qué situación se encuentran en la actualidad. En el capítulo III, el Prof. Juan Carlos García Quiñones, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Complutense de Madrid, estudia los cambios a los que se han visto sometidas las relaciones laborales debido a la irrupción masiva de la tecnología en el mercado laboral y la incorporación tardía de la transición verde. La influencia de la tecnología y de la digitalización ha sido tal, que, además de dotar a las relaciones laborales de un intenso dinamismo, ha promovido el surgimiento de nuevas profesiones, la readaptación de algunas otras y el desarrollo de nuevas competencias basadas en el *big data*, desarrollo web, inteligencia artificial o marketing digital. La aparición de estas nuevas competencias, necesarias en los nuevos profesionales del siglo actual, y la evidencia de que en los empleos del futuro el factor tecnológico va a estar siempre presente, provocan que los trabajadores tengan que estar formándose de manera permanente para poder adaptarse y responder a los cambios y exigencias del mercado de trabajo, surgiendo así perfiles de alta cualificación. La formación continua es necesaria y clave a la hora de que los trabajadores asuman, acepten y se adapten a los cambios (tecnológicos, normativos, económicos e, incluso, sociales), y desarrollen competencias transversales y pensamiento crítico.

En relación directa con lo expuesto en el párrafo anterior, el capítulo IV, bajo el título *El papel de los agentes sociales y de la negociación colectiva respecto de la formación profesional del trabajador en competencias digitales*, desarrolla de una manera más exhaustiva, si cabe, la formación del trabajador en competencias digitales, con el fin de hacerlo más polivalente y prepararlo para futuros cambios, dotando, a su vez, de protagonismo tanto a las propias organizaciones como a la negociación colectiva, siendo de gran relevancia los convenios colectivos.

La evolución que han sufrido las relaciones laborales debido a las constantes transformaciones tecnológicas y las nuevas formas de entender el empleo es una realidad más que evidente. Estos cambios no solo han traído consigo nuevas formas de gestión y organización del mercado de trabajo y nuevos procesos de cualificación y formación, sino que también han dejado paso a nuevas desigualdades. Los capítulos V, VI y VII abordan, desde diferentes perspectivas, un tema tan actual como la desigualdad entre hombres y mujeres, tanto en la educación como en el mercado de trabajo, evaluando, a su vez, diferentes riesgos.

El capítulo VI, denominado *Formación profesional, igualdad efectiva de mujeres y hombres y brecha digital de género*, trata principalmente la discriminación entre mujeres y hombres con un claro enfoque hacia la brecha digital. Los últimos datos nos muestran una realidad en la que, aunque la discriminación en el uso de herramientas digitales ha disminuido de manera considerable, solo un tercio de los graduados en carreras de ciencias, tecnología, ingeniería o matemáticas son mujeres. Esta preocupante situación ha provocado que diversos organismos materialicen sus inquietudes sobre este tema en publicaciones como la de la Comisión Europea a través del Women in Digital Scoreboard.

En España, con el objetivo de intentar disminuir las desigualdades surgidas o acentuadas en plena era digital, el art. 3.1 de la LO 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional (LOFP), aborda la discriminación de «estereotipos profesionales y sesgos de género en las opciones formativas profesionales». Además, se lleva a cabo el diseño de una hoja de ruta llamada Agenda España Digital 2026, en la que se concretan una serie de medidas inclusivas con las que se pretende el aprovechamiento pleno de las nuevas tecnologías, promoviendo la formación en competencias digitales a lo largo de la vida laboral de las personas.

El capítulo VII, denominado *Adquisición de competencias digitales en el sistema de formación profesional como instrumento para el impulso de la igualdad de género en el empleo*, trata la gran transformación que experimenta el mercado laboral, así como las nuevas formas de discriminación existentes, en concreto, la brecha digital de género.

El concepto “brecha digital de género” hace referencia a las diferencias de acceso y uso de las tecnologías o el nivel de competencias entre uno y otro sexo. Aunque diferentes estudios muestran que en la mayoría de los países las mujeres utilizan, cada vez más, la tecnología, la brecha digital de género se incrementa en los niveles más avanzados de habilidades digitales y en aquellos usos y aplicaciones que los precisan. Para reducir esta situación discriminatoria, organismos como la OIT o la ONU incluyen entre sus objetivos una educación inclusiva, equitativa y de calidad, promoviendo el aprendizaje a lo largo de la vida y logrando la igualdad entre hombres y mujeres y niños y niñas.

Las personas mayores de 45 años deben enfrentarse a problemas de índole profesional y social de gran importancia, como la dificultad de acceso al mercado laboral o la menor formación en competencias digitales. El capítulo VIII dedicado a las *Necesidades de formación profesional de las personas mayores de 45 años*, aborda, de una manera directa, este tema de creciente preocupación debido al envejecimiento de la población por el incremento

de esperanza de vida, el aumento de la tasa de dependencia o el desempleo estructural. La falta de formación, en muchos casos, también supone un problema para muchas personas al no poder acceder a ciertos perfiles profesionales que requieren títulos o competencias específicas que ellos no poseen. Una opción para hacer frente a este problema, si no tuviera como requisito el límite de edad de 30 años de la persona trabajadora (art. 11.2 ET), sería el contrato de trabajo de formación en alternancia. Se puede concluir, por tanto, que, hoy en día, en el mercado de trabajo no existe un tipo de contrato que promueva la contratación de los mayores de 45 años y que conecte, a su vez, con la formación que están cursando.

La solución a este problema, que ni mucho menos lo erradica, vendrá de la mano de los programas o proyectos subvencionados de empleo (art. 11, Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral) y, en segunda instancia, del suministro, por parte de la empresa y a través de programas formativos, de la formación profesional para sus trabajadores (art. 74), lo que es considerada una vía de recualificación profesional.

En párrafos anteriores se ha tratado la brecha digital como una forma de discriminación entre hombres y mujeres; no obstante, este problema puede extenderse hasta los trabajadores de edad madura. En el capítulo IX, *La formación profesional de los trabajadores de edad madura frente a la brecha digital*, se relaciona la brecha digital con los trabajadores mayores de 45 años. Cuando hablamos de brecha digital o brecha cognitiva aplicada a las personas mayores de 45 años, nos referimos a diferencias en habilidades digitales o capacidades de obtención de beneficios por el uso de las tecnologías y servicios digitales, es decir, a las posibilidades de acceso a la tecnología, capacidad para hacer uso de esta o posesión de conocimientos para un buen aprovechamiento de ella. Según algunos estudios e investigaciones, las personas de edad madura utilizan y aprovechan menos la tecnología que los más jóvenes; por ello estarán más expuestos a quedarse obsoletos o rezagados en su carrera profesional, lo que puede llegar a provocar el denominado “despido tecnológico”.

Este despido tiene una doble regulación en el ET, dependiendo de las circunstancias en las que aquel se produzca (por ejemplo: si hay amortización del puesto) y surge cuando un trabajador no consigue acomodarse a un cambio tecnológico razonable.

Otra forma de discriminación existente es el conocido como “edadismo”, definido como desigualdad en el trato o condiciones de trabajo (desigualdad en despido, salario, modificación sustancial de condiciones de trabajo...) por el simple hecho de tener una cierta edad. Es, por tanto, un tipo de discriminación basada en un constructo social que afecta a partir de

los 45 años. Puede ser de manera directa o por simple indiferenciación hacia los empleados.

El capítulo X, *Metodologías docentes innovadoras: un referente clave para la formación profesional del siglo XXI*, aborda el impacto de las nuevas tecnologías en la educación profesional, cada vez más condicionada por la aparición de nuevos perfiles profesionales, más especializados y dinámicos, dando paso, a su vez, a nuevas necesidades en el sistema educativo y formativo. La innovación se concibe como un factor esencial de modernización de todo proceso formativo y profesionalizador, pudiendo hablar de innovación docente, innovación educativa, metodológica, innovación didáctica, etc.

La administración educativa ha promovido en los últimos años proyectos de innovación e investigación y de transferencia del conocimiento en la FP, ayudas destinadas a los centros de FP y entidades que figuren como centros autorizados para impartir formación con el objetivo de generar y compartir conocimientos que añadan valor a las prácticas propias de la FP (*v.gr.*, innovación tecnológica, medioambiental o productiva).

El capítulo XI, sobre *La certificación de los resultados del aprendizaje no formal e informal de la población trabajadora*, desarrolla el tratamiento, reconocimiento, validación y acreditación del aprendizaje formal, no formal e informal de la población en el plano internacional y, también, desde la visión de la Unión Europea. El reconocimiento de competencias es clave y constituye un punto de partida para que las personas puedan continuar su formación y así obtener un perfil profesional acorde con las demandas del mercado de trabajo actual y futuro. El no disponer de acreditación oficial puede limitar las oportunidades de acceso al empleo y de promoción profesional de las personas trabajadoras.

En la Recomendación sobre la validación de aprendizaje no formal e informal de la UE, existen dos objetivos principales: 1) ofrecer a los ciudadanos la oportunidad de demostrar lo que han aprendido al margen de la educación y la formación formales, incluidas las experiencias en materia de movilidad; 2) que haya la posibilidad de aprovechar los conocimientos y competencias adquiridas en sus vidas profesionales y aplicarlas en su aprendizaje posterior.

El título III, sobre *Derecho comparado*, desarrolla varios temas de especial relevancia, como son los fondos bilaterales interprofesionales, que son los que deben contribuir a la verificación de las necesidades profesionales, seguimiento de la evolución de oficios y de las profesionalidades y a la consiguiente evaluación de las competencias de los trabajadores en Italia, o el uso de la formación profesional continua en la gestión de las transiciones ecológica y digital en Francia. Respecto al sistema dualista de formación

profesional en Alemania, este tipo de sistema educativo permite o facilita el acceso a los jóvenes al mercado laboral.

Después de este análisis exhaustivo sobre la formación profesional, se llega a la conclusión de que es necesario un sistema de formación profesional digitalizado, que promueva, además del aprendizaje permanente, valores como la igualdad y la equidad con el objetivo de reducir las desigualdades o la discriminación. Tanto los legisladores nacionales como internacionales, así como organismos como la UNESCO, que trabajan en favor de la educación, deben de reunir esfuerzos para reducir las desigualdades existentes y conseguir que todos tengamos las mismas oportunidades de acceso a la educación y, por ende, al mercado laboral.

En fin, los temas tratados en este volumen son todos de máxima importancia para conocer los retos a los que se enfrenta el sistema de formación profesional en nuestro país, así como las posibles soluciones que el legislador actual ofrece para reforzar dicho sistema y convertirlo en un instrumento ágil y útil para capacitar profesionalmente a las personas a lo largo de su vida. Así las cosas, se recomienda la lectura de este libro a todos los interesados en los mencionados retos y soluciones.

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@adaptinternacional.it.

