

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)

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, entiéndase 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. OCCHIOUPO (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 continent 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>

Red Internacional de ADAPT



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

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

