

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)

Mecanismos para la reducción de la precariedad del trabajador joven: el contrato formativo para la obtención de práctica profesional*

Bárbara TORRES GARCÍA**

RESUMEN: El presente artículo tiene por objeto analizar el régimen jurídico del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, el cual se ha visto afectado por la reforma laboral española del año 2021. Este estudio se enfoca desde la perspectiva del empleo juvenil, analizando la precaria situación del trabajador joven y la forma en la que esta modalidad contractual puede ayudar a remediar dicho panorama, promoviendo una inserción laboral de calidad para este colectivo.

Palabras clave: Empleo juvenil, trabajador joven, políticas de empleo, contrato formativo para la obtención de práctica profesional, reforma laboral, RD-Ley 32/2021.

SUMARIO: 1. La precariedad laboral del trabajador joven: estado de situación. 2. La protección de los trabajadores jóvenes: una preocupación histórica. 3. El nuevo contrato formativo para la obtención de práctica profesional: una herramienta estratégica para una inserción laboral de calidad. 3.1. Los requisitos formativos del trabajador principiante: la delimitación del ámbito subjetivo del contrato. 3.2. La obligación formativa del empresario y sus responsabilidades laborales. 4. Valoración conclusiva. 5. Bibliografía.

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

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

Mechanisms for Reducing the Precariousness of Young Workers: the Internship Contract

ABSTRACT: The purpose of this article is to analyse the legal regime of the training contract for obtaining professional practice, which has been affected by the Spanish labour reform of 2021. This study is approached from the perspective of youth employment, analysing the precarious situation of the worker and the way in which this contractual modality can help to remedy this situation, promoting a suitable entry to the labour market for this collective.

Key Words: Youth employment, young worker, employment policies, training contract for professional practice, labour reform, Royal Decree-Law No. 32/2021.

1. La precariedad laboral del trabajador joven: estado de situación

El concepto de trabajo decente parece encontrarse, en estos momentos, en un período de crisis¹. A parte de las consecuencias coyunturales derivadas de la pandemia de la Covid-19 y el conflicto de Ucrania, el mercado de trabajo está viviendo una serie de fenómenos y transformaciones estructurales que están alterando su fisionomía. La segmentación y la flexibilidad de una economía cada vez más globalizada, la apuesta por modelos de producción que fomentan el empleo informal y el “trabajo atípico”, la introducción de tecnología avanzada (capaz de aumentar, exponencialmente, la productividad y rentabilidad empresarial, pero, al mismo tiempo, capaz de “destruir” o transformar puestos de trabajo clásicos, pasando a otros, a veces, marcados por una degradación de las condiciones laborales) dan lugar a una alta inestabilidad y precariedad en el trabajo. Una situación de devaluación del empleo que afecta, en especial, a la fuerza de trabajo joven². En efecto, suele ser este colectivo el que se enfrenta, con mayor frecuencia, a: 1) una tasa de desempleo más elevada³; 2) una mayor temporalidad y parcialidad en el empleo⁴; 3) salarios inadecuados; 4) una carente o deficiente protección jurídica y social. Una realidad que se constata con el hecho de que el 78% de los trabajadores jóvenes de todo el mundo prestan sus servicios en la economía informal (frente a una tasa del 58% para la población adulta)⁵. En suma, en España,

¹ Así, también lo apunta la OIT, [Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias 2023. Resumen ejecutivo](#), 2023.

² Para las Naciones Unidas las personas jóvenes son aquellas que se sitúan entre los 15 y los 24 años de edad (ambos inclusive), si bien esta acotación puede variar de un país a otro, dependiendo de factores culturales, institucionales y políticos. Véase N. O’HIGGINS, [Desempleo juvenil y política de empleo. Una perspectiva global](#), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2021, p. 11.

³ En atención a los datos de la *Encuesta de Población Activa (EPA)*, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística español, la tasa de paro para los menores de 25 años ha descendido ligeramente durante estos últimos años, aunque sigue siendo más alta en comparación con aquella otra referida a la totalidad de la población. Así, si en el tercer trimestre de 2023 el índice de paro total es del 11,84%, para los menores de 25 años este porcentaje asciende al 27,82%. Ahora bien, para aquella población comprendida, particularmente, entre los 20 y 24 años, dicho coeficiente se reduce al 24,92% (vid. INE, [Resultados por comunidades autónomas. Parados. Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma](#), en [www.ine.es](#), 20 mayo 2023).

⁴ M. SÁNCHEZ SANZ, S. KURIC KARDELIS, [Radiografía del \(des\)empleo juvenil en España 2007-2022](#), Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, Fundación Fad Juventud, 2022, pp. 30-60.

⁵ ILO, [Global Employment Trends for Youth 2022. Investing in transforming futures for young people](#), 2022, p. 27.

uno de cada cuatro de estos trabajadores se encuentra en riesgo de pobreza y exclusión social, presentado una tasa de emancipación mucho más baja que en el resto de la Unión Europea (solo el 15,9% de los jóvenes españoles pudieron independizarse, frente al 31,9% del resto de países)⁶.

El problema del empleo juvenil es una de las cuestiones que más preocupan a los Gobiernos y, en especial, al español, dados los datos expuestos en el párrafo anterior. Hacer frente a la precariedad laboral del trabajador joven resulta trascendental a los efectos de conseguir una sociedad futura sana, competitiva y comprometida con el bienestar social, en la que cada individuo se sienta orgulloso del trabajo realizado y satisfecho con sus condiciones de vida⁷. Ahora bien, alcanzar este objetivo exige un doble esfuerzo, en el sentido de que no solo es necesario aumentar la inserción laboral de este colectivo, sino que, además, se vuelve imprescindible asegurar que dicha ocupación se efectúe en condiciones de calidad. Solo de esta manera se conseguirá afianzar el trabajo decente⁸ entre la población joven, lo que significa que esta cuenta con, por lo menos: 1) múltiples y variadas oportunidades de empleo; 2) libertad de elección del puesto de trabajo que más le convenga según su perfil profesional, circunstancias y aspiraciones personales, sin estar sometido el trabajador a ninguna fuerza coercitiva; 3) equidad en el empleo, con prohibición de todo tipo de discriminación, tanto en el acceso al puesto como en la promoción profesional; 4) un salario adecuado que permita, tanto a la persona trabajadora como a su familia, vivir dignamente y de manera independiente; 5) unas condiciones de trabajo seguras, saludables y conformes a las normas laborales; 6) un estatuto jurídico protector, dotado de mecanismos de tutela eficaces; 7) un modelo de representación que permita al empleado joven participar y hacer valer sus derechos en las decisiones empresariales que puedan afectarle; 8) un sistema de protección social.

Ciertamente, existe un conflicto histórico entre dos principios: el de

⁶ Datos extraídos del OBSERVATORIO DE EMANCIPACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ESPAÑA, *Balance general. 2.º semestre 2022*, 2023, p. 8.

⁷ A la inversa, la persistencia de la precariedad destruiría la vida cotidiana y dificultaría planificar el futuro, generaría «inseguridad y sufrimiento, alienación y frustración, exilio económico y desesperanza, sumisión y miedo, así como problemas muy diversos de salud mental como son, entre otros, la ansiedad y la depresión» (COMISIÓN DE PERSONAS EXPERTAS SOBRE EL IMPACTO DE LA PRECARIEDAD LABORAL EN LA SALUD MENTAL EN ESPAÑA, *Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2023, p. 9).

⁸ De manera más rotunda, J.L. GIL Y GIL, *Trabajo decente y reformas laborales*, en *Revista Derecho Social y Empresa*, 2017, n. 7, p. 32, afirma que «el trabajo decente implica que haya puestos de trabajo en cantidad suficiente y de una calidad aceptable. No basta con crear empleos. El empleo debe ser digno, con derechos».

fomento de la empleabilidad (finalidad de las políticas de empleo) y el de tutela del trabajador (fundamento y propósito del Derecho del Trabajo). En este enfrentamiento, muchas de las acciones y medidas emprendidas durante estos años (de tipo económico, social o legal) tendieron a primar uno de estos principios sobre el otro, potenciando la inserción laboral de los jóvenes a costa de una merma de sus derechos laborales clásicos. En efecto, la respuesta de las normas laborales a las exigencias de los nuevos modelos de producción se ha caracterizado por una devaluación de los estándares reconocidos por el Derecho del Trabajo, justificando muchas de estas decisiones en el paradigma de la flexiseguridad y en la necesidad de aumentar en términos cuantitativos (no cualitativos) la tasa de empleo y actividad⁹. Así, bajo este razonamiento, se ha facilitado (o, cuanto menos, no se ha limitado) la proliferación de los “falsos autónomos”, el uso abusivo o fraudulento de la contratación temporal, el despido de la persona trabajadora o la difuminación de la figura del empleador mediante, por ejemplo, la figura de la subcontratación.

No obstante, se percibe un cambio de rumbo en las últimas políticas adoptadas por el gobierno socialista, en las que parece intuirse el abandono de la lógica de la “inserción laboral a cualquier precio”, centrándose en la promoción del trabajo digno en los nuevos entornos laborales. Muchas de las normas aprobadas y reformas efectuadas en estos últimos años parecen dirigirse a mejorar la calidad del empleo, las condiciones laborales y la protección jurídica y social dispensada, así como a luchar contra la precariedad y situaciones de abuso, afianzando el papel de los agentes sociales en la regulación de las relaciones de trabajo. Prueba de tales afirmaciones son, por ejemplo, la aprobación del RD-Ley 8/2019, de 8 de

⁹ La lógica de la flexiseguridad se asienta en dos premisas básicas. Por una parte, una mayor flexibilidad a la hora de gestionar los puestos de trabajo por parte de la empresa, aumentando su capacidad de adaptación a las exigencias de un modelo económico altamente competitivo, y por otra (y a cambio de lo anterior), una mayor protección social del trabajador, mejorando, a la par, la eficacia de las políticas activas de empleo. Ambos ejes presentan una relación de interdependencia, de manera que uno no debería prevalecer sobre el otro, pues daría lugar a situaciones indeseables. Sin embargo, las reformas laborales de mayor envergadura (por ejemplo, la de 1984, 1992, 1994, 1997, 2001, 2002, 2006, 2010, 2011 y 2012), quizá, han tendido a aumentar los mecanismos de adaptabilidad de las empresas (*v.gr.*, relajación de las exigencias del despido) sin atender con la misma diligencia a las herramientas protección del trabajador y su empleabilidad, dando lugar a la precarización del mercado laboral. De la misma opinión J.L. GIL Y GIL, *op. cit.*, pp. 31-42, y J.L. MONEREO PÉREZ, B.A. LÓPEZ INSUA, *La protección socio-laboral de los jóvenes: construyendo un futuro*, Atelier, 2023, p. 120. Para una crítica del concepto de flexiseguridad, véase J.L. MONEREO PÉREZ, J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, *El debate europeo sobre flexiseguridad en el trabajo (reflexiones en torno al «Libro Verde» de la Comisión de las Comunidades Europeas)*, en *Lan Harremanak*, 2008, n. 16.

marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, por el que se introduce la obligación de la empresa de registrar diariamente el tiempo durante el que el trabajador está a disposición del empresario. Asimismo, habría que mencionar la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales¹⁰, o la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Tampoco cabe olvidar las continuas subidas del salario mínimo interprofesional (incrementándose hasta en un 47% en los últimos cinco años)¹¹ o la ratificación del Convenio OIT n. 190, sobre la violencia y el acoso laboral. En esta línea, se aprobó, también, la última reforma del ET (del año 2021), operada por el RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

El propósito del RD-Ley 32/2021 es desmarcarse de aquella trayectoria histórica por la que han transcurrido las anteriores reformas laborales, caracterizadas por no lograr atajar los gravísimos problemas que entorpecen el eficiente funcionamiento del mercado de trabajo español: el desempleo y la temporalidad. La exposición de motivos de esta norma alerta de que su aprobación responde a un compromiso asumido por España, tanto a nivel estatal como europeo¹², y representa una oportunidad desde el punto de vista económico y de modernización del tejido productivo, así como desde el punto de vista social, favoreciendo la estabilidad y la calidad del empleo, al igual que la cualificación permanente de la persona. Con este objetivo, el RD-Ley 32/2021 adopta una remodelación de amplio espectro, reformando, entre otras cuestiones, la regulación de la contratación temporal. No es objeto de este artículo adentrarse en el estudio de cada uno

¹⁰ Sobre esta norma son interesantes las reflexiones realizadas por L. MELLA MÉNDEZ, *La protección de los repartidores de plataformas tras el RD-ley 9/2021 ¿Se está ante una verdadera presunción iuris tantum de laboralidad?*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2021, n. 244.

¹¹ El RD 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023, lo cifra en 1.080 euros/mes.

¹² El RD-Ley 32/2021 introduce en la legislación española las medidas establecidas en el componente 23 (concerniente a *Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo*), del *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*, que fue aprobado formalmente por las instituciones europeas (a través del Consejo ECOFIN) el 13 de julio de 2021, tras ser adoptado por el Consejo de Ministros el 27 de abril, presentado a la Comisión Europea el 30 de ese mismo mes y valorado positivamente por dicha institución el 16 de junio.

de los nuevos tipos contractuales¹³, pues la variedad de los mismos y la extensa doctrina referida a ellos, unida a la necesidad de acotar este estudio, convertirían dicho trabajo en mera declaración descriptiva y compiladora de las modificaciones efectuadas, ausente de reflexiones críticas y pausadas. A este respecto, basta con indicar que el RD-Ley 32/2021 parece haber acotado la contratación temporal e impulsado la de carácter indefinido. Así, los últimos datos publicados por el Servicio Público de Empleo Estatal¹⁴ confirman que, en el tramo temporal de los cinco últimos años, se ha reducido la tasa de temporalidad, pasando de unos índices que, en diciembre de 2019, se ubicaban en un 7,99% de contratos indefinidos y un 92,01% temporales a otros que, en septiembre de 2023 (último dato publicado), se sitúan en 44,78 y 55,22%, respectivamente¹⁵.

El objeto de este estudio es el análisis de una de las modalidades contractuales afectadas por la reforma de 2021: el contrato formativo y, específicamente, dentro de él (como subtipo), aquel destinado a la obtención de la práctica profesional. Tal elección se debe a que a este tipo contractual puede desempeñar un rol fundamental en la inserción de las personas jóvenes en el mercado de trabajo. Como han reconocido diversos autores, está más que probado que la finalización de unos estudios (que suelen terminar con un título o una certificación académica o profesional) no supone una apertura automática del estudiante al mercado laboral, sobre todo, cuando este joven principiante todavía carece de experiencia¹⁶. En este contexto, el contrato formativo para la práctica profesional puede convertirse en una herramienta útil para lograr una

¹³ Para un estudio más detenido, consúltense, entre otros, J. CRUZ VILLALÓN, *Texto y contexto de la reforma laboral de 2021 para la pospandemia*, en *Temas Laborales*, 2022, n. 161; J.L. MONEREO PÉREZ, S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, G. RODRÍGUEZ INIESTA, *La reforma laboral de 2021 y el freno a la contratación temporal injustificada como objetivo prioritario*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 2022, n. 2, p. 11 ss. I. BALLESTER PASTOR, *La reformulación de los contratos temporales causales: avances, inercias y nuevos peligros*, *ibidem*, p. 101 ss.; F.J. CALVO GALLEGO, *La reforma de la contratación temporal coyuntural en el RDL 32/2021*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2022, n. monográfico; A. PAZOS PÉREZ, *La reforma laboral introducida por el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, en relación con las modalidades contractuales*, en *Revista Derecho Social y Empresa*, 2022, n. 17.

¹⁴ Este organismo se transformará en la Agencia Española de Empleo, conforme a la disposición adicional primera de la reciente Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

¹⁵ Datos extraídos de SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL, *Evolución de contratos totales, indefinidos y temporales según variación anual. Últimos 10 años*, 2023.

¹⁶ C. SÁNCHEZ TRIGUEROS, F.A. GONZÁLEZ DÍAZ, M.B. FERNÁNDEZ COLLADOS, *El fomento de la formación como vehículo de inserción laboral de jóvenes*, en J.L. MONEREO PÉREZ (coord.), *Retos del Derecho del Trabajo Frente al Desempleo Juvenil. XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2014, p. 802.

transición exitosa entre la universidad (o demás centros formativos) y el mundo del trabajo. No obstante, para alcanzar dicha transición, la misma debe operar bajo criterios de justicia y equidad, para lo que se vuelve imprescindible garantizar, en la operatividad de este contrato, su finalidad (la formación del trabajador/aprendiz) y calidad, disuadiendo al empresario de su utilización abusiva o fraudulenta.

Con todo, antes de adentrarse en el análisis del régimen jurídico del contrato formativo para la obtención de práctica profesional, parece conveniente hacer un repaso, cuanto menos a mero título de exposición, de las principales iniciativas y medidas adoptadas a nivel nacional e internacional que se dirigen, específicamente, a mejorar la situación del empleo joven y que se suman a las reformas señaladas *ex ante*, las cuales presentan un carácter más general. Esta contextualización inicial puede ayudar a entender la regulación y el propósito final del contrato formativo objeto de este análisis.

2. La protección de los trabajadores jóvenes: una preocupación histórica

La preocupación por la situación de los trabajadores jóvenes no ha surgido de manera espontánea en estos últimos tiempos a raíz de los cambios experimentados por el mercado de trabajo. Ciertamente, desde hace años este tema ocupa un lugar central en los mandatos y planes de trabajo de los distintos gobiernos e instituciones, destinando a este asunto una amplia panoplia de medidas y recursos. Así, ya el Convenio OIT n. 5, sobre la edad mínima, de 1919, abordaba esta cuestión, aunque desde un enfoque diferente al ahora tratado. En particular, el propósito final de este texto era proteger a los niños y jóvenes, menores de una determinada edad, de una posible explotación en el trabajo. Más allá de este antecedente normativo, en el seno de esta Organización¹⁷ fueron diversas las resoluciones, declaraciones, estudios y planes que se han publicado en torno al empleo juvenil¹⁸, siendo, quizá, las más destacadas la Resolución sobre el

¹⁷ Para un análisis más pormenorizado acerca del tratamiento del empleo juvenil en el ámbito de la OIT, consúltese M. DURÁN BERNARDINO, *La política de empleo juvenil en el seno de la OIT*, en M. DURÁN BERNARDINO, *Estudio multinivel de las políticas de empleo juvenil*, Dykinson, 2022.

¹⁸ Varias de las primeras declaraciones adoptadas por la OIT en esta materia fueron la *Resolución sobre el empleo juvenil* (adoptada en la 64ª reunión, 1978), la *Resolución relativa al curso dado a la Conferencia mundial del empleo* (65ª reunión, 1979), la *Resolución relativa a los jóvenes y la contribución de la OIT al año internacional de la juventud* (69ª reunión, 1983), la *Resolución relativa*

empleo de los jóvenes (93ª reunión, 2005) y aquella otra relativa a la *Crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción* (101ª reunión, 2012) que, de manera complementaria, fundamentan y guían la labor del *Programa de Empleo Juvenil*, diseñado por esta Organización en 2005. La última de estas resoluciones, luego de reconocer que «invertir en los jóvenes es invertir en el presente y en el futuro de nuestras sociedades», admite que no existe un remedio universal para atajar el problema que se plantea.

La solución a la precariedad y al desempleo juvenil dependerá de la situación particular en la que se encuentre cada país, si bien, en todo caso, aquella habrá de pasar, necesariamente, por la adopción de un arsenal de medidas normativas y políticas de carácter multidisciplinar, acordadas bajo el seno de la cooperación entre el estado, las organizaciones de trabajadores y los empleadores. De esta manera, se incentiva a la adopción de una acción de promoción del trabajo joven coherente e integrada, en la que se combinen políticas micro y macroeconómicas, políticas activas de empleo (centradas en el análisis de la cantidad y calidad del empleo), políticas comerciales (potenciando el mercado productivo y la inversión), políticas sociales y políticas promotoras de la formación de las personas. En particular, en lo que afecta a este estudio, la Resolución de 2012 realiza una interesante reflexión, pues, si valora positivamente el aprendizaje profesional, las pasantías y otros programas de adquisición de experiencia laboral (entre los que se podría encontrar el contrato objeto de análisis de este estudio), alienta a reglamentar y controlar estas prácticas a los efectos de garantizar que las mismas sean, realmente, unas auténticas experiencias de aprendizaje y no un método al que recurran las empresas para obtener mano de obra barata que remplace a los trabajadores de plantilla.

La actuación de la OIT en esta materia está en consonancia con la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible de las Naciones Unidas y con la actividad emprendida a nivel europeo. En relación con la primera de las acciones, basta decir que el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 establece la necesidad de alcanzar un crecimiento económico inclusivo y sostenible, a la par que un fortalecimiento del empleo y la mejora de las condiciones en las que los trabajadores prestan servicios. En particular, su

a los jóvenes con una serie detalla de conclusiones (72ª reunión, 1986) y la *Resolución sobre el empleo juvenil* (86ª reunión, 1998). En el último de estos textos se solicitaba que: 1) se le otorgara prioridad al debate y tratamiento del empleo juvenil y se considerara su inclusión en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo a los efectos de su discusión; 2) se diseñasen estrategias y programas para hacer frente a la precariedad y la marginación en la que se encontraban muchos jóvenes; 3) se cooperase entre los diferentes países e instituciones (de distinto ámbito y nivel) con el fin de promover una acción internacional a favor del empleo juvenil.

meta 8.6 proponía que en 2020 se habría de alcanzar una reducción considerable de la proporción de las personas que ni estudiaban ni trabajaban y que en 2030 (meta 8.5) habría de lograrse un empleo pleno y productivo para, especialmente, los jóvenes y las personas con discapacidad. A este respecto, la información publicada por el Instituto Nacional de Estadística español, relativa a la observancia real de dichos objetivos, parece confirmar que el Estado español está cumpliendo con los compromisos adquiridos, si bien es de reconocer que estos datos todavía no son del todo satisfactorios, existiendo mucho margen de mejora. Así, durante el período de 2020 a 2022 (últimos datos de referencia), se redujo en torno a un 3% el porcentaje de los jóvenes, entre 15 y 24 años, que no cursaban estudios, no estaban empleados, ni recibían formación¹⁹. Además, en este lapso temporal se ha incrementado el salario medio por hora, lo que, unido al resto de indicadores referenciados en el apartado anterior, corrobora la acertada dirección que ha tomado el gobierno español en beneficio del aumento de un empleo pleno y de calidad²⁰. Ahora bien, más allá de un estudio empírico de los indicios que permiten mantener la afirmación expuesta, no está demás indicar que la consecución de este ODS dependerá del logro de otros y, en particular, del ODS 4, relativo a la promoción de «una educación inclusiva, equitativa y de calidad», así como «un aprendizaje durante toda la vida»²¹. Una afirmación cuyo razonamiento reside en la lógica de que «cuanto más formado esté el trabajador joven, más posibilidad tendrá de encontrar un empleo de calidad, acorde a sus capacidades y conocimientos»²². De ahí que, en el plano de la formación

¹⁹ Estos datos pueden consultarse en INE, *Meta 8.6. De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación*, en www.ine.es, 30 octubre 2023.

²⁰ Estos datos pueden consultarse en INE, *Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*, en www.ine.es, 9 junio 2023.

²¹ Véase L. MELLA MÉNDEZ, *La formación profesional como herramienta clave para el desarrollo sostenible*, en L. MELLA MÉNDEZ (dir.), *La formación profesional para la empresa y la sociedad del siglo XXI: puntos críticos*, Aranzadi, 2023.

²² Los *Informes Jóvenes y mercado de trabajo*, publicados regularmente por la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social (vid. la página web Mercado de trabajo de los jóvenes. Índice de informes por años) evidencian, de manera reiterativa, que el nivel de estudios es un factor decisivo para la ubicación de la población en el mercado de trabajo, sobre todo cuando se trata del colectivo joven. El último de estos *Informes* (n. 38, de septiembre de 2023), muestra que mientras que la tasa de empleo para la población entre 16 a 24 años, con un nivel alto de estudios, asciende a 57,8%, cuando el grado de formación desciende a un escalón bajo, correlativamente, se reduce esta tasa (concretamente, a un 26,6%). Ahora bien, este razonamiento no parece poder predicarse sobre la calidad en el empleo. En efecto, los datos publicados por el ya mencionado estudio Precariedad laboral y salud mental.

también se hayan emprendido acciones, cuyo propósito inicial es mejorar el nivel de competencias del trabajador (en sus diferentes etapas de vida), pero cuya finalidad final (intrínseca de la primera) resulta ser mejorar la empleabilidad de aquel.

También a nivel europeo se ha puesto en marcha una acción de promoción del empleo juvenil. Antes de entrar a enumerar algunas de las actuaciones llevadas a cabo en este ámbito²³, parece conveniente recordar que la competencia de la Unión en esta materia es limitada²⁴. El art. 147 TFUE establece que «la Unión contribuirá a un alto nivel de empleo mediante el fomento de la cooperación entre los Estados miembros, así como apoyando y, en su caso, complementando sus respectivas competencias». En concordancia con dicha disposición (y con la totalidad de los preceptos del Título IX TFUE, rubricado *Empleo*), esta “institución” desarrolla una mera función de coordinación y orientación, emitiendo directrices y recomendaciones, que pueden ser ejecutadas por los Estados, quienes siguen poseyendo la soberanía en esta materia. En este sentido, la Comunicación de la Comisión *Iniciativa de Oportunidades para la Juventud*²⁵ de 20 de diciembre de 2011 reconocía que «la responsabilidad principal de reducir el desempleo juvenil corresponde a los Estados miembros, incluso

Conocimientos y políticas, del año 2022, muestran que la proporción de trabajadores precarios con estudios superiores y secundarios, sobre el total de trabajadores precarios, se sitúa para ese año en el 66,7%, mientras que tal índice se reduce drásticamente para los trabajadores con solo estudios primarios, alcanzando el 5,8% (p. 20). La dicotomía entre ambas lógicas de funcionamiento (mayor formación/mayor empleabilidad *vs* mayor formación/mayor precariedad en el empleo) refleja uno de los principales problemas del mercado de trabajo español: la sobrecualificación de una parte importante de la mano de obra. Un fenómeno que obliga a los jóvenes a asumir puestos de trabajo de inferior categoría que la correspondiente a su nivel estudios y que se ligan, normalmente, a unas condiciones de trabajo más precarias.

²³ Morales Ortega, en esta materia, manifiesta que es elevado el número de documentos emitidos por las diferentes instituciones y órganos de la UE, caracterizándose todos ellos por cuatro notas. En primer lugar, por ser, normalmente, «meras declaraciones de principios repletas de obviedades y vaguedades». En segundo lugar, por estar carentes de un verdadero ingenio y creatividad en lo que se refiere al diseño de medidas. En tercer lugar, por contener actuaciones de escasa relevancia. Finalmente, en cuarto lugar, por ser documentos, todo ellos, de carácter político y no jurídico (J.M. MORALES ORTEGA, *Las políticas de empleo en la Unión Europea y la Garantía Juvenil: antecedentes, contexto y contenido*, en J.M. MORALES ORTEGA (dir.), *Jóvenes y políticas de empleo. Entre la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven y la Garantía Juvenil*, Bomarzo, 2014, p. 25).

²⁴ Para un estudio sobre la delimitación de las competencias de la Unión Europea en materia social, consúltese J.M. MIRANDA BOTO, *Competencias, fuentes y papel de las instituciones de la UE en materia social*, en M.E. CASAS BAAMONDE ET AL. (dirs.), *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2023.

²⁵ COM(2011)933 final.

a nivel regional o local» y que la Unión puede desempeñar un papel de apoyo, bien revisando las políticas nacionales y los resultados y proponiendo líneas de actuación basadas en buenas prácticas, bien proporcionando apoyo financiero en forma de “fondos europeos” (por ejemplo, mediante la *Iniciativa de Empleo Juvenil*). Así, en el ejercicio de estas competencias (de coordinación)²⁶, se elaboran los *Estudios Prospectivos Anuales sobre el Crecimiento Sostenible*, en los que se analiza la situación de los Estados durante el período de un año. En el último de ellos²⁷, en lo que se refiere al empleo joven, aun cuando se reconoce que la tasa de jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación ha descendido considerablemente en estos años, se afirma que aquella todavía sigue siendo alta. Ante esta situación se propone adoptar «medidas políticas específicas y adaptadas a nivel nacional y regional» (entre las que destaca el impulso de las actividades formativas), «haciendo uso pleno y eficaz de la financiación disponible de la UE».

La actuación de la UE para el fomento del empleo juvenil parece asentarse en un pilar básico: la promoción de la formación de las personas jóvenes. Ya la citada Comunicación de la Comisión *Iniciativa de Oportunidades para la Juventud* afirmaba que «el desarrollo de las capacidades debe ser una característica constante del desarrollo profesional de los jóvenes». En este sentido, se instaba a los Estados a emprender una serie de reformas de sus sistemas de educación y formación a los efectos de que estos fueran capaces de adaptarse (en cuanto a contenido y metodologías de aprendizaje empleadas) a las posibilidades y exigencias de los nuevos contextos socioeconómicos (marcados por los retos ecológico, digital y demográfico), al tiempo que se les invitaba a aumentar la financiación destinada a esta partida. En aquel texto, también se destacaba la importancia de promover la “primera experiencia profesional” de la persona joven. De este modo, se afirmaba que «los contratos de aprendiz, las colocaciones en empresas y los períodos de prácticas son especialmente importantes», pues «si cumplen las normas de calidad necesarias, ofrecen a los jóvenes la oportunidad de adquirir tanto las capacidades pertinentes como experiencia laboral». Desde este mismo enfoque, la Estrategia de la Unión Europea para la Juventud 2019-2027²⁸ contiene, entre sus metas (concretamente, la séptima), la

²⁶ Arts. 2.3 y 5 TFUE.

²⁷ *Vid.* la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Banco Central Europeo, al Comité Económico y Social Europeo, al Comité de las Regiones y al Banco Europeo de Inversiones, *Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento Sostenible para 2023*, 22 noviembre 2022, COM(2022)780 final.

²⁸ [Resolución del Consejo de la Unión Europea y los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el Consejo, sobre un marco para la cooperación](#)

necesidad de «garantizar un mercado laboral accesible con oportunidades que conduzcan a empleos de calidad para todos los jóvenes». El logro de este objetivo va a depender, necesariamente, de la ejecución de la meta octava de dicha Estrategia, relativa a la integración y mejora de los procesos de aprendizaje.

En la misma línea que las acciones anteriores, la Comunicación de la Comisión [Apoyo al empleo juvenil: un puente hacia el empleo para la próxima generación](#)²⁹ de 1º de julio de 2020 ratifica la firme intención de la UE de impulsar un trabajo de calidad entre el colectivo joven, para lo cual manifiesta la necesidad de reforzar el *Plan de Garantía Juvenil*³⁰, preparar para el futuro la política de formación y educación profesionales e impulsar la formación de aprendices. A propósito de esta última iniciativa, se ha adoptado el Marco Europeo para una formación de aprendices de calidad y eficaz³¹ y, más relacionado con el contrato objeto del presente estudio (contrato formativo para obtención de práctica profesional), la [Recomendación del Consejo de 10 de marzo de 2014 sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas](#)³². Este último texto revela que «una parte importante de los períodos de prácticas presenta problemas de calidad», en particular cuando «no existe una institución de enseñanza o formación que se responsabilice directamente del contenido didáctico y de las condiciones laborales que ofrecen». Frente a tales circunstancias, dicha Recomendación establece una serie de directrices dirigidas, todas ellas, a crear un marco de calidad que garantice un determinado nivel de pertinencia en este tipo de experiencias. Dichas sugerencias pueden resumirse en: 1) exigir que los períodos de prácticas se basen en un convenio celebrado por escrito entre el trabajador principiante y la empresa que las ofrece, en el que se recojan los objetivos didácticos, así como las condiciones laborales; 2) estimular a las organizaciones a que atribuyan al trabajador en prácticas un supervisor que le asesore en la realización de las tareas, lo supervise y evalúe sus progresos (esto es, se le asigne un tutor); 3) garantizar que se respeten los derechos y las condiciones de trabajo recogidas en la legislación nacional

[europea en el ámbito de la juventud: la Estrategia de la Unión Europea para la Juventud 2019-2027](#) (2018/C 456/01).

²⁹ COM(2020)276 final.

³⁰ Véase la [Recomendación del Consejo de 30 de octubre de 2020 relativa a un puente hacia el empleo: refuerzo de la Garantía Juvenil que sustituye la Recomendación del Consejo, de 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil](#) (2020/C 372/01). Dicha Recomendación responde al Objetivo 4.b del Pilar Europeo de Derechos Sociales.

³¹ [Recomendación del Consejo de 15 de marzo de 2018 relativa al Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz](#) (2018/C 153/01).

³² 2014/C 88/01.

y europea aplicable; 4) asegurar una duración razonable de los períodos de prácticas que, en principio, no deberían superar los seis meses, excepto casos en que esté justificada una duración más larga habida cuenta de las prácticas nacionales; 5) fomentar el reconocimiento y convalidación del conocimiento adquirido durante este períodos.

En este contexto político-normativo, España también emprende una acción de promoción del empleo juvenil. Más allá de la aprobación del *Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes*³³, la *Estrategia de apoyo activo al empleo 2021-2024*³⁴ y demás propuestas, en el plano legal se ha iniciado una serie de reformas que, en cierta parte, se acomoda a las directrices otorgadas a nivel europeo. No es propósito de este trabajo analizar todas y cada una de estas reformas (algunas de ellas mencionadas *supra*), sino centrarnos en una de ellas: el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional del art. 11 ET. Así, como ya se avanzó al inicio de este trabajo, los próximos apartados se dedicarán a estudiar esta nueva modalidad contractual y a comprobar si la misma responde, en particular, a las directrices otorgadas en la citada Recomendación sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas.

3. El nuevo contrato formativo para la obtención de práctica profesional: una herramienta estratégica para una inserción laboral de calidad

Cualquier política activa de empleo ha de adoptar acciones encaminadas a facilitar el tránsito de los jóvenes desde el sistema educativo al mundo laboral, intentando aumentar las posibilidades de inserción de este colectivo. Solo mejorando la capacitación de estas personas³⁵ (quizá, mediante un nuevo enfoque de los sistemas y técnicas de formación) y facilitando su transición al empleo se conseguirá el ODS 8.5 de la *Agenda 2030*: lograr, para ese año, un empleo pleno y productivo y el trabajo decente para, especialmente, las personas jóvenes. Ahora bien, alcanzar

³³ Resolución de 24 de junio de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de junio de 2021, por el que se aprueba el Plan Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes.

³⁴ RD 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia española de apoyo activo al empleo 2021-2024.

³⁵ Véase el reciente informe *New Technologies and Jobs in Europe* de 2023, en el que se evidencia la relación entre la formación de la sociedad (especialmente, en competencias digitales) y el progreso de la misma.

dicho objetivo exige garantizar que esta transición se realice en condiciones de calidad, para lo cual se vuelve necesario, repensar los instrumentos jurídicos habilitados para tal fin y, especialmente, entre ellos, los períodos de prácticas. Con esta finalidad parece que se ha efectuado la reforma del nuevo contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, operada en virtud del RD-Ley 32/2021. De hecho, la exposición de motivos de esta norma manifiesta que su propósito es establecer una nueva regulación eficaz de esta modalidad contractual que «proporcione un marco idóneo para la incorporación de las personas al mercado laboral».

Ciertamente, como ya ponía de manifiesto la citada Recomendación sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas, está comprobado que un número significativo de trabajadores en prácticas se encargan de trabajos menores, que, en ocasiones, no se corresponden ni al nivel ni al contenido de sus estudios. Además, tampoco es inusual que dichos trabajadores estén sometidos a unas condiciones laborales de una calidad inferior a la legalmente exigida (*v.gr.*, jornadas más largas o extemporáneas y salarios más reducidos o inexistentes) o, incluso, sustituyan a trabajadores de plantilla (con la correspondiente reducción de costes empresariales). En este panorama, se hace necesario atajar este tipo de situaciones, garantizando tanto la finalidad del período de prácticas como unas condiciones dignas para estos trabajadores, a la vez que se persigan y sancionen los usos fraudulentos o abusivos de este tipo de experiencias. Del aseguramiento de esta triple cuestión van a depender, por una parte, la cualificación profesional real de la fuerza de trabajo y su satisfacción laboral y, por otra, la productividad y rentabilidad empresarial (pues, una plantilla formada supone un activo empresarial importante) y, a nivel más general, la adecuación entre la oferta y la demanda del mercado de trabajo, ya que este contrato puede servir para ajustar la formación de los trabajadores a los perfiles profesionales reclamados por las empresas y el sistema productivo.

Precisamente, sobre la base de este triple objetivo, parece asentarse la reforma del RD-Ley 32/2021 en relación con el nuevo contrato para la obtención de práctica profesional. En efecto, el espíritu de esta revisión ha sido reivindicar el carácter formativo de esta modalidad contractual e incorporar ciertas mejoras en las condiciones de trabajo, intentado escapar de posibles usos irregulares de este tipo de contrato como simple mecanismo de inserción laboral³⁶. Así, el nuevo art. 11 ET (bajo el título de

³⁶ J.R. MERCADER UGUINA, A. MORENO SOLANA, *La última reforma de los contratos formativos: un nuevo intento para potenciar su utilización y mejorar la formación de los jóvenes*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2022, n. monográfico, p. 68.

Contrato formativo)³⁷ aborda cuestiones como la imprescindible vinculación entre el puesto de trabajo y el nivel de estudios del trabajador principiante, la necesidad de la forma escrita del contrato, la restricción del tiempo en el que este se puede concertar, la limitación de su duración o la prohibición de horas extraordinarias. Sobre estas reglas versarán los subapartados siguientes.

3.1. Los requisitos formativos del trabajador principiante: la delimitación del ámbito subjetivo del contrato

El art. 11 ET hace depender la suscripción del contrato para la obtención de la práctica profesional de varios requisitos, que han de ser cumplidos por el trabajador principiante. Uno de ellos es el relativo a su titulación. A este respecto, el apartado 3.a del citado precepto dispone que, solamente, se podrá concertar este contrato con «quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional», así como «con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo», que habiliten a la persona interesada para el ejercicio de la actividad laboral objeto del contrato. En comparación con la versión previa de esta disposición (anterior al RD-Ley 32/2021), se comprueba que se ha procedido a una ampliación de los sujetos que pueden suscribir esta modalidad, en vistas de que se habilita para su firma la tenencia de un título de enseñanzas deportivas o artísticas. Una extensión del ámbito subjetivo que concuerda con el contenido de la LO 2/2006, de Educación³⁸ y, en especial, con la línea estratégica seguida por la nueva Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte³⁹.

Con todo, este carácter expansivo del nuevo art. 11.3.a ET se mitiga a través de la imposición de dos requisitos adicionales que ha de cumplir el

³⁷ El art. 11 ET diferencia dos subtipos de contratos formativos: 1) el contrato de formación en alternancia; 2) el contrato para la obtención de práctica profesional. Este estudio versa sobre la segunda modalidad, remitiéndonos, en cuanto a la primera a un estudio previo realizado por esta misma autora. Véase B. TORRES GARCÍA, *El nuevo contrato para la formación en alternancia: un cambio de modelo en beneficio de la formación del trabajador-estudiante*, en L. MELLA MÉNDEZ (dir.), *op. cit.*

³⁸ Su art. 3.5 reconoce como enseñanzas incluidas en el sistema educativo las de carácter artístico y deportivo.

³⁹ Su art. 36 se dispone que se «establecerá un programa específico para el impulso de la formación entre las personas deportistas», al tiempo que se promocionará su inclusión en la Estrategia Española para el Empleo y en los correspondientes planes anuales.

trabajador interesado en esta modalidad contractual (apartado 3.b de este precepto). El primero de ellos no está vinculado, propiamente, a la persona del asalariado, sino a la titulación exigida. Así, se requiere que dicho contrato se celebre dentro de *un determinado período temporal desde la finalización de los estudios*. Un plazo que, con carácter general, es de tres años, ampliándose hasta los cinco cuando se trata de personas con discapacidad⁴⁰. Sobre dicha exigencia, el RD-Ley 32/2021 operó en el sentido de acortar estos períodos de referencia, pues, si antes, los mismos se extendían a los cinco y siete años (respectivamente), a partir de la reforma, se reducen a las cifras anteriormente expuestas. Quizá, la intención que perseguía el legislador reformista con esta reducción era asegurar la finalidad principal de esta modalidad, esto es, la adquisición de una práctica profesional relacionada con la formación cursada. Un objetivo que podría no garantizarse si transcurriera demasiado tiempo desde la finalización de aquella y el inicio de este contrato⁴¹. Las situaciones prolongadas de inactividad al inicio de la carrera profesional, en el específico campo en el que se han efectuado los estudios, pueden dar lugar a consecuencias indeseadas por el recién titulado. En efecto, el joven que no aplica relativamente pronto sus competencias después de su graduación corre el riesgo de que dichas habilidades disminuyan o, incluso, se vuelvan obsoletas, lo que, finalmente, va a dificultar su empleabilidad (a corto o medio plazo) en el sector al que se enfocaba su educación⁴². De ahí que, bajo esta lógica, la reforma laboral de 2021 intentara acortar los plazos, para, así, forzar la concertación de este tipo contractual lo antes posible y evitar una posible obsolescencia de las competencias adquiridas.

El segundo de los requisitos presenta un carácter más personal, al depender, ya no de la titulación, sino de la persona del trabajador principiante, que ha de *carecer de conocimientos prácticos en la actividad objeto de este contrato*. En esta línea, el art. 11.3.b ET prohíbe la suscripción de esta modalidad contractual con 1) quien ya haya obtenido experiencia profesional o 2) quien haya realizado una acción formativa previa en la misma actividad y dentro de la misma empresa, por un tiempo superior a

⁴⁰ Entre la doctrina y jurisprudencia existen discrepancias en torno a la determinación del *dies a quo* de este plazo. Algunos autores consideran que este plazo se computa desde la fecha de emisión del título presentado a la empresa, mientras que otros entienden que dicho período ha de calcularse desde el día de la terminación efectiva de los estudios. Para este debate, véase N. NIEVES NIETO, *La inserción de jóvenes titulados a través del contrato en prácticas*, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2014, n. 113, pp. 107-108.

⁴¹ De la misma opinión J.L. MONEREO PÉREZ, B.A. LÓPEZ INSUA, *La protección socio-laboral de los jóvenes: construyendo un futuro*, cit., p. 117.

⁴² CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA, *Jóvenes y mercado de trabajo en España*, Informe, 2020, n. 2, p. 111.

tres meses. No computarán, a estos efectos, «los períodos de formación o prácticas que formen parte del currículum exigido para la obtención del título o certificado que habilita esta contratación». Esta nueva prohibición, particularmente en la primera parte de su formulación (referida a la experiencia previa), parece que se configura en respuesta a aquella jurisprudencia que entendía que cuando el trabajador ya hubiera desempeñado las tareas objeto del período de prácticas, se frustraría la esencia del contrato tratado, incurriendo en fraude de ley⁴³. En lo que se refiere a la segunda parte (relativa a la existencia de una actividad formativa precedente), parece que esta disposición frustra la posibilidad de concertar, respecto de una misma actividad, un contrato para la obtención de práctica profesional después de haber finalizado un contrato de formación en alternancia de más de tres meses, salvo que este último se hubiera suscrito en el marco de un plan de estudios para la obtención de un determinado título (*v.gr.*, prácticas curriculares de una carrera universitaria)⁴⁴. Con todo, precisese que esta segunda exclusión solo opera en el caso de que se trate de la misma compañía en la que se ha efectuado la actividad formativa (de ahí, la expresión de “dentro de la empresa”). De esta manera, otra sociedad distinta sí podría concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional con esa persona trabajadora⁴⁵.

La ausencia de cualquiera de las anteriores exigencias supondría bien la imposibilidad de suscribir este tipo contractual, bien su invalidez para el caso de que ya se hubiera firmado. Ahora bien, de manera cumulativa a lo apuntado, el art. 11.3.d ET establece una condición adicional. De acuerdo con esta última disposición, no se podrá contratar, bajo esta modalidad, a aquella persona que ya hubiera disfrutado de esta modalidad contractual (en la misma o distinta empresa) durante el período de un año (duración máxima legal)⁴⁶ en relación con la misma titulación o certificado. A este respecto, los títulos de grado, máster y doctorado no se considerarán la misma titulación. De este modo, parece perfectamente posible que un

⁴³ Entre otras, STSJ Galicia 11 mayo 2020 (rec. 4375/2019); STSJ Madrid 5 septiembre 2012 (rec. 2536/2012); STSJ Madrid 2 marzo 2012 (rec. 2553/2011); STSJ País Vasco 16 febrero 2010 (rec. 3196/2009).

⁴⁴ Cervilla Garzón considera que la formulación de esta segunda parte de la prohibición puede dar lugar a controversias, pudiendo depender su vigencia de lo regulado por el futuro Estatuto del Becario, en lo que se refiere a las prácticas curriculares y extracurriculares (M.J. CERVILLA GARZÓN, *El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo*, en *IUSLabor*, 2022, n. 1, p. 39).

⁴⁵ De la misma opinión E.E. TALENS VISCONTI, *El contrato formativo tras la aprobación del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2022, n. 257.

⁴⁶ El art. 11.3.c ET dispone que la duración de este contrato no podrá exceder de un año.

recién titulado de máster (*v.gr.*, de Acceso a la Abogacía) suscriba este contrato formativo para la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos durante esta formación superior especializada, incluso en el caso de que ya hubiera concertado esta misma modalidad con anterioridad en virtud de sus estudios de grado (en Derecho), incluso con el mismo bufete. Con todo, adviértase que si el primer contrato formativo fue por el nivel de estudios superior (máster) no cabe, posteriormente, concertar otro por la formación de categoría inferior (grado). Con esta imposición complementaria lo que se pretende es reforzar la garantía jurídica del art. 11 ET frente a posibles encadenamientos de contratos formativos en una misma persona⁴⁷.

En vista de lo expuesto, el art. 11.3 ET no hace depender la operatividad del contrato para la obtención de práctica profesional de una determinada edad del trabajador. La ausencia de dicho requerimiento permite que esta modalidad contractual se concierte, también, con trabajadores maduros. Si bien es cierto que este tipo de contrato se dirige principalmente a los jóvenes, permitiéndole la obtención de una primera experiencia laboral en aquel sector en el que se formaron, nada impide su suscripción con este segundo colectivo, siempre y cuando se cumplan los requisitos anteriores. A este respecto, resultan interesantes los datos publicados por el Ministerio de Universidades⁴⁸ que evidencian que, de la totalidad de estudiantes matriculados en grado (curso 2021-2022), el 14% presenta una edad superior a los treinta años. Un porcentaje que, en relación con la formación de máster y doctorado, asciende al 12,7 y al 27,8%, respectivamente, para personas mayores de cuarenta. Ante estas cifras, la presente modalidad contractual se presenta como una verdadera oportunidad de futuro⁴⁹. El contrato para la obtención de práctica profesional no es solo un “mecanismo estratégico de transición” (entre el sistema educativo y el de trabajo) típico de las primeras etapas de la vida, sino también un instrumento de reinserción de personas adultas que, por una u otras causas, bien habían abandonado el mercado laboral, bien quieren empezar su andadura profesional en otro sector distinto al que

⁴⁷ Pérez Anaya, aun en relación con la modalidad de formación en alternancia, aporta interesantes reflexiones acerca de las garantías del art. 11 ET frente a una posible sucesión de contratos formativos (R.M. PÉREZ ANAYA, *Del contrato para la formación y el aprendizaje al contrato formativo en alternancia*, en *Trabajo y Derecho*, 2022, n. 96, pp. 5-6).

⁴⁸ MINISTERIO DE UNIVERSIDADES, [Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Publicación 2022-2023](#), 2023.

⁴⁹ J.M. ROLDÁN CONESA, *Peculiaridades de los contratos formativos para los colectivos en riesgo de exclusión: especial referencia a trabajadores maduros*, en E. GARRIDO PÉREZ (coord.), [Análisis actual de la contratación laboral. XXXIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales](#), Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2022, pp. 506-509.

trabajaron previamente. Así las cosas, parece que este tipo de contrato se acomoda a la ahora tan demanda cultura del aprendizaje permanente (*lifelong learning*).

3.2. La obligación formativa del empresario y sus responsabilidades laborales

1. Si el elemento axial en el que se justifica toda relación laboral es el intercambio de trabajo por salario (de ahí la expresión de “servicios retribuidos” del art. 1.1 ET), en el contrato formativo este esquema se complica, pues a dichos factores se une otro adicional: *la obligación de formar*⁵⁰. Así las cosas, al margen de cualquier otra responsabilidad que se le asigne en calidad de empleador, el empresario tiene que asegurar que el trabajador principiante desarrolle una actividad profesional que le permita formarse, desde un punto de vista práctico, en aquella actividad respecto de la cual realizó sus estudios, pues, de lo contrario, incurre en fraude de ley⁵¹. A este respecto, ya el Tribunal Supremo, en su sentencia de 29 de octubre de 1996⁵², apuntaba que el objeto de este contrato «no es la comprobación por el empresario de la idoneidad profesional del trabajador (función del período de prueba)», sino la adquisición por el contratado de «una práctica profesional que mejore su nivel formativo y su posición en el mercado laboral». De este modo, la formación se convierte en la esencia de este contrato, condicionando su naturaleza⁵³, su configuración jurídica y, consecuentemente, las obligaciones del empresario en su implementación.

En línea con lo expuesto, son dos los deberes que ha de cumplir el empleador para asegurar el elemento formativo de esta modalidad

⁵⁰ A. MONTOYA MELGAR, *El contrato de trabajo en prácticas*, en *Anuario Jurídico de la Rioja*, 1998, n. 4, p. 269.

⁵¹ La STS 22 diciembre 2022 (rec. 423/2022) ratifica la improcedencia del despido de un trabajador en prácticas, al considerar que el contrato se había ejecutado en fraude de ley. El juzgador entendió que, en el transcurso de esa relación laboral, no se había respetado la finalidad de esta modalidad (esencialmente, formativa), exigiéndole al asalariado demandante la atención de necesidades estructurales en igualdad de condiciones que el resto del personal. El mismo razonamiento fue utilizado por la STSJ Madrid 17 abril 2023 (rec. 800/2022) que, constatado el fraude, declara el carácter indefinido de la relación laboral.

⁵² Rec. 1317/1996.

⁵³ Algunos autores consideran que la relación laboral entablada en virtud de este contrato presenta un carácter *sui generis*, puesto que en ella concurre no solo el deber y el derecho de trabajar, sino también el derecho a aprender y el deber de enseñar. *Vid.* M. SALAS PORRAS, *Contratos formativos. Propuestas para construir el futuro a partir de los problemas del presente*, en E. GARRIDO PÉREZ (coord.), *op. cit.*, p. 66.

contractual: 1) el *deber de garantía de una conexión entre la prestación laboral y los estudios realizados* (art. 11.3.f ET); 2) el *deber de certificación de la práctica realizada*, una vez finalizado el contrato (art. 11.3.g ET). A propósito de la primera de estas obligaciones, el art. 11.3.f ET⁵⁴ impone que la correspondencia entre ambos elementos (trabajo en prácticas *vs* estudios cursados) se efectúe en términos de adecuación. No obstante, surge la duda de qué debe entenderse por “formación práctica adecuada”. En relación con esta concreta cuestión existe abundante jurisprudencia (en ocasiones, contradictoria)⁵⁵, cuyo razonamiento común suele radicar en la exigencia de una adecuación razonable (no absoluta)⁵⁶, que habría de ser medida, para algunos autores⁵⁷, desde un doble punto de vista. Por una parte, desde un enfoque cualitativo, valorando si el puesto desempeñado corresponde con el mismo sector y área de conocimiento que el del título que sirve como condición habilitante de este contrato. Por otra parte, desde una perspectiva cuantitativa, comprobando que las concretas funciones desempeñadas se ajustan al nivel formativo acreditado por dicha titulación.

Más allá del debate doctrinal y jurisprudencial generado en torno a la expresión “práctica profesional adecuada”, el legislador reformista de 2021 ha introducido varias garantías tendentes a asegurar el cumplimiento del requisito de la pertinencia. En este sentido, el art. 11.3.f ET exige a la empresa: 1) la *elaboración de un plan formativo individual* en el que se especifique el contenido de la práctica profesional; 2) la *asignación de un tutor o tutora que cuente con formación o experiencia adecuada* para el seguimiento de dicho programa. Ciertamente, este doble requisito resulta una verdadera novedad, pues en la versión previa de este precepto (anterior al RD-Ley 32/2021) no se recogía. Con él, se asegura un auténtico proceso de aprendizaje, respecto del cual el empresario es el principal (o, incluso, único) responsable⁵⁸. Ahora

⁵⁴ En su literalidad, dicho precepto dispone que «el puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudio o de formación objeto del contrato».

⁵⁵ STSJ Madrid 16 diciembre 2021 (rec. 484/2021); STSJ Castilla-La Mancha 26 noviembre 2021 (rec. 1501/2021); STSJ Cantabria 14 mayo 2021 (rec. 290/2021); STSJ Islas Canarias (Santa Cruz de Tenerife) 11 febrero 2021 (rec. 701/2020).

⁵⁶ La STSJ Madrid 24 septiembre 2021 (rec. 619/2021) e la STSJ Islas Canarias (Las Palmas) 26 febrero 2021 (rec. 1109/2020), con cita en la STS 16 febrero 2009 (rec. 864/2008), recuerdan que «no es necesario que la correspondencia entre la titulación y el contenido de las concretas tareas realizadas sea absoluta ni rígidamente nominalista, si es necesario que la prestación laboral permita el ejercicio de todas o de algunas de las enseñanzas teóricas acreditadas por la titulación del trabajador».

⁵⁷ N. NIEVES NIETO, *op. cit.*, p. 111.

⁵⁸ A diferencia del contrato de formación en alternancia en el que intervienen, con un papel protagonista, las instituciones educativas, en lo que se refiere, por ejemplo, a la elaboración de los planes formativos individuales (art. 11.2.g ET).

bien, dicha previsión se formula en términos demasiado abiertos, necesitando una concreción reglamentaria respecto de, por ejemplo, el contenido mínimo que ha de incorporar todo plan formativo o los requisitos que ha de cumplir la persona que ejerce de tutor. De ahí, quizá, las precisiones del art. 11.3.j ET y del apartado 4.i del mismo precepto, de acuerdo con las cuales, en un futuro, se habrán de establecer, reglamentariamente y luego de consultar con las administraciones competentes, cuestiones como 1) el alcance de la formación a impartir en el seno de esta modalidad contractual⁵⁹, 2) el número de contratos formativos a celebrar por tamaño de centro, 3) el número de personas en formación por tutor⁶⁰ o 4) las exigencias a respetar en relación con la estabilidad de la plantilla.

A la espera de todas estas concreciones, con un mero afán de aventurarse sobre la dirección que puede tomar esta futura regulación reglamentaria, se podrían apuntar las siguientes ideas. En lo que se refiere a la determinación de un contenido mínimo del plan formativo individual⁶¹, puede servir de referencia lo establecido por el RD 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el (ahora derogado) contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional. En este sentido, sirviendo como base el art. 21 de este último texto legal, en el plan de formación del art. 11.3.f ET habría de quedar consignados, cuanto menos, los siguientes extremos: 1) la identificación de la empresa y del trabajador; 2) la titulación o el certificado que actúa como condición habilitante de esta modalidad contractual; 3) los objetivos formativos perseguidos y las competencias a desarrollar; 4) la forma en la que se va a desarrollar esa formación, así como los mecanismos de supervisión y evaluación; 5) el calendario y la programación de la actividad formativa; 6) los derechos y las obligaciones que poseen tanto el empleador como el asalariado principiante; 7) la identidad de las personas que ejercen la tutoría. A propósito de esta última figura, de la literalidad del art. 11.3.f

⁵⁹ El art. 11.3.j ET hace especial referencia a la necesidad de desarrollar reglamentariamente las actividades formativas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad.

⁶⁰ El derogado art. 8.3 del RD 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos, limitaba a tres el número de trabajadores en formación por tutor.

⁶¹ M.J. CERVILLA GARZÓN, *op. cit.*, p. 32, aun en relación con el contrato de formación en alternancia, realiza una importante matización que puede, también, predicarse respecto del contrato formativo para la obtención de práctica profesional. Esta autora aclara que ese plan formativo al que se refiere el art. 11 ET debe entenderse referido a cada trabajador y no a cada puesto de trabajo, pues, de acuerdo con el segundo entendimiento, sería lícita la elaboración de un único contrato estándar para los puestos ocupados por esta modalidad contractual.

ET (en lo que se refiere a la necesidad de que el tutor cuente con «una formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan»), se deduce que la persona que ejerza esta función habrá de poseer dos tipos de competencias: 1) capacidades o experiencia profesional en el sector y en la concreta actividad que es objeto del contrato⁶²; 2) habilidades pedagógicas para el desarrollo de la actividad de enseñanza implícita al rol de un formador.

2. La modalidad contractual para la obtención de práctica profesional, en su naturaleza de contrato de trabajo, despliega respecto del empresario una serie de deberes que se insertan en la tipicidad del Derecho del Trabajo. De este modo, además de garantizar el aspecto formativo de esta experiencia, la empresa ha de asegurar que el desarrollo de la misma se haga con absoluto respecto a las normas laborales. Unas reglas que, para esta modalidad, se articulan en varios de los apartados del art. 11 ET, abordando cuestiones como la formalización por escrito del contrato⁶³, la limitación de su duración o la prohibición de horas extraordinarias. Unas disposiciones que, al tiempo que velan por la causa y la finalidad de este tipo contractual, también sirven para reforzar la posición del trabajador en formación y que han de completarse con otras previsiones relativas a, por ejemplo, la retribución salarial o a la protección en el campo de la Seguridad Social. Ciertamente, en la ordenación de muchas de estas previsiones el legislador reformista ha recurrido a la «técnica de reproducción o traslado de referencias de una disposición a otra»⁶⁴ (de la versión anterior a la actual del art. 11 ET) y cuando el RD-Ley 32/2021 introduce ciertas modificaciones, lo hace con el propósito de afianzar la naturaleza formativa de este contrato, mejorando, implícitamente, las garantías laborales del trabajador principiante.

Duración del contrato

La naturaleza temporal de esta modalidad contractual viene determinada por el art. 11.3.c ET cuando establece que «la duración de este

⁶² Olmos Parés relaciona la exigencia del art. 11.3.f ET (relativa a la capacidad del tutor) con el nivel de competencia profesional que debe tener esa persona responsable y no con el tipo de habilidades que ha de poseer (profesional *versus* docente). Así, considera que quien ejerza este papel habrá de, cuanto menos, tener la misma o superior titulación que el trabajador en prácticas (I. OLMOS PARÉS, *Un nuevo modelo de contrato formativo*, en *Revista Derecho Social y Empresa*, 2022, n. 17, p. 22).

⁶³ Art. 11.4.c ET.

⁶⁴ E. GARRIDO PÉREZ, *El nuevo régimen jurídico de los contratos formativos tras el RDL 32/2021: la centralidad estructural y finalista de la formación*, en *Temas Laborales*, 2022, n. 161, p. 106.

contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año». Dentro de este abanico temporal, los convenios colectivos podrán determinar el concreto lapso de tiempo que ha de durar esta modalidad formativa, atendiendo, para ello, al sector de que se trate y a las prácticas profesionales a realizar. Ciertamente, respecto de esta condición laboral, el RD-Ley 32/2021 no introduce muchas modificaciones. La única reformulación realizada es aquella relativa a la reducción del límite máximo, pues si antes se permitían contratos en prácticas de duración máxima de dos años, ahora dicho plazo se reduce al año, seguramente, con el objetivo de evitar abusos en su utilización. Con todo, adviértase que, de manera paralela a lo que ocurría con el requisito del intervalo temporal que debe transcurrir entre la suscripción del contrato y la finalización de los estudios, la duración máxima apuntada no será de aplicación cuando esta modalidad se concierte con personas con discapacidad o con colectivos en situación de exclusión social en empresas de inserción (art. 11.4.d ET).

Los límites señalados en el párrafo anterior vinculan no solo a la empresa que suscribe el contrato para la obtención de práctica profesional, sino que rigen para todas las empresas que estuvieran interesadas en contratar a esa misma persona bajo esta modalidad. La suma de todos los períodos en prácticas, sean en la misma o distinta corporación, no podrá superar el período máximo del año. No obstante, como ya se precisó *ex ante* (a propósito de la delimitación del ámbito subjetivo de esta modalidad), dicho límite temporal rige en relación con una concreta titulación. De este modo, parece perfectamente lícito que el trabajador concierte un contrato para la obtención de práctica profesional, por la duración máxima, en virtud de su titulación de ingeniero forestal y, posteriormente, suscriba otro en relación con su segunda carrera universitaria (*v.gr.*, ingeniería informática). Además, téngase en cuenta que, a estos efectos, los títulos de grado, máster y doctorado se considerarán distinta titulación, permitiéndole al trabajador concertar uno de estos contratos (por la duración máxima) para cada una de estas titulaciones.

En todo caso, la duración de este contrato se interrumpirá por «situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género». De esa manera, se produce una limitación, de las causas contempladas en el art. 45 y 46 ET respecto de la suspensión de esta modalidad contractual. Durante estos períodos, la relación laboral permanecerá en suspenso, percibiendo el trabajador principiante la correspondiente prestación de la Seguridad Social, volviendo a retomarse en las mismas condiciones cuando cese la causa que motivó dicha interrupción.

Jornada

El art. 11 ET no establece ninguna norma específica en cuanto a esta institución. Como el proceso de aprendizaje, intrínseco de esta modalidad, se desarrolla durante la propia prestación laboral, no existen reglas relativas a la distribución entre ambas actividades, que se funden convirtiéndose en una prestación laboral tutelada⁶⁵. Así las cosas, todo el tiempo durante el que el trabajador ponga en práctica sus conocimientos, desarrollando las funciones que le fueran asignadas, se considerará tiempo de trabajo, que habrá de regirse (a falta de una previsión específica) por las normas generales del ET. De esta manera, para conocer las reglas de funcionamiento de esta institución se debe acudir al art. 34 ss. ET, a la normativa de desarrollo de este último precepto y a lo establecido por el convenio colectivo de aplicación en esta materia. No obstante, respecto de esta regulación general, el art. 11 prevé una serie de precisiones en relación dos figuras: 1) horas extraordinarias; 2) período de prueba.

Por lo que se refiere a las *horas extraordinarias* el art. 11.3.b ET prohíbe la realización de las mismas al trabajador en prácticas, salvo para casos en los que estas horas adicionales fueran necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o urgentes. En cuanto al *período de prueba*, el apartado 3.e del mismo precepto permite su vigencia en el seno de este contrato formativo, si bien no podrá superar el mes de duración, salvo lo dispuesto por el convenio colectivo. La reforma del RD-Ley 32/2021 respecto de esta segunda cuestión operó en el sentido de uniformar y reducir la duración de esta institución. En detalle, con anterioridad a la reforma laboral de 2021, se distinguían dos períodos de pruebas con duraciones diferentes: 1) de un mes para trabajadores en posesión de un título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel uno y dos; 2) de dos meses para quienes estuvieran en posesión de un título de grado superior o certificado de profesionalidad de nivel tres. Con la nueva versión del art. 11 ET se da por finalizada esta dualidad, reduciendo al primer tramo temporal la validez de esta figura jurídica. Con todo, pese al progreso que supone la reformulación del RD-Ley 32/2021 en los términos vistos, quizá hubiera sido conveniente que, directamente, se eliminara el período de prueba. Si la finalidad de esta institución es ofrecer al empresario la oportunidad de descubrir el nivel de conocimiento del trabajador para un

⁶⁵ F. VILA TIerno, *El contrato formativo en sus dos modalidades*, en J.L. MONEREO PÉREZ, S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, G. RODRÍGUEZ INIESTA (dirs.), *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico*, Laborum, 2022, p. 48.

determinado puesto de trabajo, no tiene sentido su vigencia ni respecto de este contrato formativo (cuando su propósito último no es verificar el rendimiento del trabajador principiante, sino formarlo), ni tampoco respecto del contrato ulterior, pues, en este caso, las capacidades del asalariado ya pudieron ser conocidas durante el tiempo de vigencia de la anterior modalidad contractual⁶⁶. De hecho, el art. 11.4.g ET prohíbe, literalmente, el período de prueba en el contrato subsiguiente, debiendo computarse la duración del contrato para la obtención de práctica profesional a efectos de antigüedad en la empresa.

Salario

En relación con esta cuestión, el RD-Ley 32/2021 opta por configurar esta garantía bajo la sistemática jurídica utilizada por el antiguo art. 11 ET, remitiendo a la negociación colectiva y estableciendo unos límites por debajo de los cuales el trabajador en prácticas no podrá cobrar. En esta materia, la novedad de la reforma se observa respecto de la formulación de esos umbrales mínimos de retribución. Si con anterioridad al RD-Ley 32/2021, estos topes se fijaban en un determinado porcentaje (el 60 o 75% del salario establecido por convenio para un trabajador que desempeñara el mismo puesto de trabajo)⁶⁷, en la actualidad, se opta por otra fórmula de establecimiento. El nuevo art. 11.3.i ET dispone que, en ningún caso, «el salario podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo»⁶⁸. Ciertamente, la redacción de este precepto parece inducir a cierta confusión, en particular, en lo que se refiere a la retribución mínima fijada para el contrato de formación en

⁶⁶ De la misma opinión J.R. MERCADER UGUINA, A. MORENO SOLANA, *op. cit.*, p. 77. Cristóbal Roncer apunta tres motivos en los que el RD-Ley 32/2021 pueda haber fundamentado la eliminación del período de prueba para este tipo de contratos: 1) el refuerzo del elemento formativo frente al productivo; 2) la ausencia de una indemnización, ya que este aspecto no se ha modificado con respecto a la regulación anterior; 3) la escasa expectativa de permanencia del trabajador contratado en la empresa bajo esta modalidad (R. CRISTÓBAL RONCER, *El nuevo contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios*, en J. THIBAUT ARANDA, Á. JURADO SEGOVIA (dirs.), *Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral*, La Ley, 2023, p. 64).

⁶⁷ El ahora derogado art. 11.1.e ET establecía que «la retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al sesenta o el setenta y cinco por ciento durante el primer o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo».

⁶⁸ El RD 99/2023 cuantifica esta retribución en 1.080 euros por mes.

alternancia. En detalle, para esta modalidad contractual se prevé una duración máxima de dos años, durante los cuales en el primero de ellos el trabajador no podrá cobrar menos del 60% y en el segundo menos del 75% de la cantidad prevista por convenio para el grupo profesional en el que se inserta el trabajador-estudiante⁶⁹. La traslación de esta regla al contrato formativo para la obtención de práctica profesional, cuya duración máxima es de un año, genera la duda de qué límite del contrato de formación en alternancia se aplica, si el del primer año (65%) o el del segundo (75%). En todo caso, pese a la diferente confección de estos índices mínimos de retribución, se aprecia que los mismos se mantienen en los mismos porcentajes o cifras.

Protección en el ámbito de la Seguridad Social

Al igual que su versión anterior, el art. 11.4.a ET extiende la acción protectora de la Seguridad Social de las personas trabajadoras en formación a «todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial» (FOGASA). Por lo que se refiere al régimen de cotización de este tipo contractual, no es propósito de este apartado adentrarse en un estudio detallado de esta cuestión, pero sí parece adecuado, cuanto menos, hacer referencia al reciente RD-Ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivo a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas. En este texto legal, su art. 24 prevé una bonificación en la cotización por la transformación en indefinido de este contrato formativo. De esta manera, en el caso de dicha conversión, el empleador cuenta con una bonificación de 128 euros al mes durante tres años (o de 147 euros para el caso de mujeres trabajadoras) que se aplicará respecto del importe de las aportaciones empresariales a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes y profesionales, así como a la cotización por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional. Un “bono” que se inserta en las políticas de empleo del gobierno socialista, cuyo objetivo es, según la exposición de

⁶⁹ El art. 11.2.m ET establece que la retribución del trabajador en formación en alternancia «será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación. En defecto de previsión convencional, la retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo».

motivos del RD-Ley 1/2023: «promocionar la contratación de las personas desempleadas, especialmente de las más vulnerables, contribuir a la creación, al mantenimiento y la mejora de la calidad del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas, así como fomentar el trabajo autónomo y la creación de empleo en el ámbito de la economía social».

4. Valoración conclusiva

En atención a lo expuesto en los apartados anteriores, parece que el nuevo art. 11 ET, en lo que se refiere al contrato formativo para la obtención de práctica profesional, se acomoda las exigencias de la citada Recomendación sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas. Si este último texto, establece varias orientaciones a seguir por los Estados miembros a la hora de configurar estas experiencias, aquellas fueron tenidas en cuenta por el legislador español en la reforma de 2021. Así, en primer lugar, si en aquel texto se sugiere la concertación de un convenio en prácticas entre la empresa y el trabajador principiante, el art. 11.3.f recoge dicha recomendación estableciendo la obligatoriedad de elaborar un plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional. En segundo lugar, si la Resolución aconseja la asignación de un supervisor que asesore, supervise y evalúe al asalariado en prácticas, esto se garantiza mediante la designación de un tutor que, en virtud de mismo precepto del ET, «habrá de contar con formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan». En tercer lugar, si se recomienda reforzar las condiciones y los derechos del empleado en el seno de esta modalidad contractual, esto se realiza en varios de los apartados del art. 11, asegurando, con medidas de distinta naturaleza y alcance (como la reducción de la duración del contrato, la prohibición de horas extraordinarias o el salario mínimo a percibir), una situación laboral digna para esa persona. Finalmente, en cuarto lugar, si la Recomendación dispone la necesidad de fomentar los mecanismos de reconocimiento y convalidación de los conocimientos adquiridos durante estas prácticas laborales, esto se consigue a través de la obligación que el art. 11.3.g impone al empresario: certificar el contenido de la práctica realizada una vez esta finalice.

En definitiva, configurado en estos términos, parece que el contrato formativo para la obtención de práctica profesional puede ser una herramienta útil para conseguir, en relación con las personas jóvenes (o, incluso no tan jóvenes), una transición justa entre el sistema educativo y el mundo laboral. Ahora bien, para garantizar que dicho traspaso se efectúe

en condiciones de calidad habría que abordar, también, la regulación de otras instituciones que sirven como subterfugios para escapar de instituciones jurídicas (como la vista en el presente estudio) que suponen un mayor desembolso para la empresa. En opinión de esta autora, hasta que no se modifique el Estatuto del Becario, la utilidad de esta modalidad contractual por parte de las empresas será escasa, decantándose estas por otras opciones como las becas y prácticas formativas no laborales. Una opinión que se respalda con los datos publicados por el Servicio Público de Empleo, de acuerdo con los cuales este tipo de contrato tiene un uso meramente testimonial, representando el 0,8% del total de la contratación⁷⁰.

5. Bibliografía

ALBANESI S., DIAS DA SILVA A., JIMENO J.F., LAMO A., WABITSCH A. (2023), [New Technologies and Jobs in Europe](#), Documento de Trabajo Banco de España, n. 2322

BALLESTER PASTOR I. (2022), [La reformulación de los contratos temporales causales: avances, inercias y nuevos peligros](#), en [Revista Crítica de Relaciones de Trabajo](#), n. 2, pp. 101-122

CALVO GALLEGO F.J. (2022), [La reforma de la contratación temporal coyuntural en el RDL 32/2021](#), en [Trabajo, Persona, Derecho, Mercado](#), n. monográfico, pp. 89-155

CERVILLA GARZÓN M.J. (2022), [El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo](#), en [IUSLabor](#), n. 1, pp. 13-55

COMISIÓN DE PERSONAS EXPERTAS SOBRE EL IMPACTO DE LA PRECARIEDAD LABORAL EN LA SALUD MENTAL EN ESPAÑA (2023), [Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas](#), Ministerio de Trabajo y Economía Social

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA (2020), [Jóvenes y mercado de trabajo en España](#), Informe, n. 2

CRISTÓBAL RONCER R. (2023), [El nuevo contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios](#), en J. THIBAUT ARANDA, Á. JURADO SEGOVIA (dirs.), [Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral](#), La Ley

CRUZ VILLALÓN J. (2022), [Texto y contexto de la reforma laboral de 2021 para la pospandemia](#), en [Temas Laborales](#), n. 161, pp. 11-66

DURÁN BERNARDINO M. (2022), [La política de empleo juvenil en el seno de la OIT](#), en M. DURÁN BERNARDINO, [Estudio multinivel de las políticas de empleo juvenil](#), Dykinson

⁷⁰ OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES, [Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes 2023. Estatal. Datos 2022](#), 2023, p. 28.

- GARRIDO PÉREZ E. (2022), [*El nuevo régimen jurídico de los contratos formativos tras el RDL 32/2021: la centralidad estructural y finalista de la formación*](#), en *Temas Laborales*, n. 161, pp. 67-106
- GIL Y GIL J.L. (2017), [*Trabajo decente y reformas laborales*](#), en *Revista Derecho Social y Empresa*, n. 7, pp. 1-58
- ILO (2022), [*Global Employment Trends for Youth 2022. Investing in transforming futures for young people*](#)
- INE (2023), [*Meta 8.6. De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación*](#), en www.ine.es, 30 octubre
- INE (2023), [*Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*](#), en www.ine.es, 9 junio
- INE (2023), [*Resultados por comunidades autónomas. Parados. Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma*](#), en www.ine.es, 20 mayo
- MELLA MÉNDEZ L. (2023), *La formación profesional como herramienta clave para el desarrollo sostenible*, en L. MELLA MÉNDEZ (dir.), *La formación profesional para la empresa y la sociedad del siglo XXI: puntos críticos*, Aranzadi
- MELLA MÉNDEZ L. (2021), *La protección de los repartidores de plataformas tras el RD-ley 9/2021 ¿Se está ante una verdadera presunción iuris tantum de laboralidad?*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 244, pp. 143-184
- MERCADER UGUINA J.R., MORENO SOLANA A. (2022), [*La última reforma de los contratos formativos: un nuevo intento para potenciar su utilización y mejorar la formación de los jóvenes*](#), en *Trabajo. Persona. Derecho. Mercado*, n. monográfico, pp. 63-88
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2023), [*Informe Jóvenes y Mercado de Trabajo*](#), n. 38
- MINISTERIO DE UNIVERSIDADES (2023), [*Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Publicación 2022-2023*](#)
- MIRANDA BOTO J.M. (2023), *Competencias, fuentes y papel de las instituciones de la UE en materia social*, en M.E. CASAS BAAMONDE, I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, R. GIL ALBURQUERQUE, A. GÓMEZ GARCÍA-BERNAL, A.V. SEMPERE NAVARRO (dirs.), [*Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*](#), Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado
- MONEREO PÉREZ J.L., FERNÁNDEZ AVILÉS J.A. (2008), [*El debate europeo sobre flexiguridad en el trabajo \(reflexiones en torno al «Libro Verde» de la Comisión de las Comunidades Europeas\)*](#), en *Lan Harremanak*, n. 16, pp. 167-244
- MONEREO PÉREZ J.L., LÓPEZ INSUA B.A. (2023), *La protección socio-laboral de los jóvenes: construyendo un futuro*, Atelier

- MONEREO PÉREZ J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO S., RODRÍGUEZ INIESTA G. (2022), [La reforma laboral de 2021 y el freno a la contratación temporal injustificada como objetivo prioritario](#), en [Revista Crítica de Relaciones de Trabajo](#), n. 2, pp. 11-32
- MONTOYA MELGAR A. (1998), [El contrato de trabajo en prácticas](#), en [Anuario Jurídico de la Rioja](#), n. 4, pp. 269-286
- MORALES ORTEGA J.M. (2014), *Las políticas de empleo en la Unión Europea y la Garantía Juvenil: antecedentes, contexto y contenido*, en J.M. MORALES ORTEGA (dir.), [Jóvenes y políticas de empleo. Entre la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven y la Garantía Juvenil](#), Bomarzo
- NIEVES NIETO N. (2014), *La inserción de jóvenes titulados a través del contrato en prácticas*, en [Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social](#), n. 113, pp. 101-128
- O'HIGGINS N. (2021), [Desempleo juvenil y política de empleo. Una perspectiva global](#), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- OBSERVATORIO DE EMANCIPACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ESPAÑA (2023), [Balance general. 2.º semestre 2022](#)
- OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES (2023), [Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes 2023. Estatal. Datos 2022](#)
- OIT (2023), [Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias 2023. Resumen ejecutivo](#)
- OLMOS PARÉS I. (2022), [Un nuevo modelo de contrato formativo](#), en [Revista Derecho Social y Empresa](#), n. 17, pp. 1-28
- PAZOS PÉREZ A. (2022), [La reforma laboral introducida por el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, en relación con las modalidades contractuales](#), en [Revista Derecho Social y Empresa](#), n. 17, pp. 2-32
- PÉREZ ANAYA R.M. (2022), *Del contrato para la formación y el aprendizaje al contrato formativo en alternancia*, en [Trabajo y Derecho](#), n. 96, pp. 1-20
- ROLDÁN CONESA J.M. (2022), *Peculiaridades de los contratos formativos para los colectivos en riesgo de exclusión: especial referencia a trabajadores maduros*, en E. GARRIDO PÉREZ (coord.), [Análisis actual de la contratación laboral. XXXIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales](#), Consejo Andaluz de Relaciones Laborales
- SALAS PORRAS M. (2022), *Contratos formativos. Propuestas para construir el futuro a partir de los problemas del presente*, en E. GARRIDO PÉREZ (coord.), [Análisis actual de la contratación laboral. XXXIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales](#), Consejo Andaluz de Relaciones Laborales
- SÁNCHEZ SANZ M., KURIC KARDELIS S. (2022), [Radiografía del \(des\)empleo juvenil en España 2007-2022](#), Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, Fundación Fad Juventud

SÁNCHEZ TRIGUEROS C., GONZÁLEZ DÍAZ F.A., FERNÁNDEZ COLLADOS M.B. (2014), *El fomento de la formación como vehículo de inserción laboral de jóvenes*, en J.L. MONEREO PÉREZ (coord.), [Retos del Derecho del Trabajo Frente al Desempleo Juvenil. XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales](#), Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (2023), [Evolución de contratos totales, indefinidos y temporales según variación anual. Últimos 10 años](#)

TALENS VISCONTI E.E. (2022), *El contrato formativo tras la aprobación del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 257, pp. 33-60

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

VILA TIERNO F. (2022), *El contrato formativo en sus dos modalidades*, en J.L. MONEREO PÉREZ, S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, G. RODRÍGUEZ INIESTA (dirs.), *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico*, Laborum

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.

