

**RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS
TRAS LAS MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA
REFORMA LABORAL**

***LEGAL REGIME OF TRAINING CONTRACTS AFTER THE
CHANGES INTRODUCED BY THE LABOR MARKET REFORM***

FRANCISCO RAMOS MORAGUES

Dpto. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Valencia

<https://orcid.org/0000-0002-4230-0699>

Cómo citar este trabajo: Ramos Moragues, F. (2022). Régimen jurídico de los contratos formativos tras las modificaciones introducidas por la reforma laboral. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 12 (2), 1–28. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7432>

RESUMEN

El RDL 32/2021, de 28 de diciembre vuelve a modificar el marco normativo existente en relación con los contratos formativos regulados en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores. El objetivo del legislador sigue siendo el mismo que en otras modificaciones normativas pretéritas habidas en esta materia, a saber: facilitar el acceso de las personas jóvenes al mercado de trabajo sobre la base de mejorar su formación y, por ende, su empleabilidad. El presente artículo tiene por objeto analizar cuáles son las principales novedades, su alcance y valorar en qué medida pueden contribuir al alcanzar el mencionado objetivo.

PALABRAS CLAVE: formación, empleabilidad, reforma del mercado de trabajo, contratos formativos.

ABSTRACT

RDL 32/2021, of December 28, once again modifies the existing regulatory framework in relation to training contracts regulated in art. 11 of the Workers' Statute. The objective of the legislator remains the same as in other past regulatory changes in this area, namely: to facilitate the access of young people to the labor market on the basis of improving their training and, therefore, their employability. The purpose of this article is to analyze what the main novelties are, their scope and assess to what extent they can contribute to achieving the aforementioned objective.

KEYWORDS: training, employability, labor market reform, training contracts.

SUMARIO

- I. Consideraciones previas*
- II. El contrato de formación en alternancia*
 - 1. Finalidad*
 - 2. Sujetos del contrato*
 - 3. Duración*
 - 4. Restricciones a la celebración del contrato*
 - 5. Régimen retributivo*
 - 6. Actividad formativa*
- III. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional*
 - 1. Finalidad*
 - 2. Sujetos del contrato*
 - 3. Duración*
 - 4. Restricciones a la celebración del contrato*
 - 5. Régimen retributivo*
 - 6. Actividad formativa*
- IV. Aspectos comunes a ambas modalidades de contratos formativos*
- V. A modo de epílogo*

Bibliografía

I. Consideraciones previas

El desempleo juvenil en España se sitúa entre los más elevados de la Unión Europea. De acuerdo al *Labour Force Survey* de Eurostat en el primer trimestre de 2021 (último dato disponible) la tasa de paro entre menores de 24 años en España alcanzó el 30,2%, duplicando la media del conjunto de la Unión Europea (14,3%) y siendo la segunda más elevada, sólo por detrás de la tasa de desempleo juvenil de Grecia, del 34,9%¹. Siendo este dato suficientemente revelador de la situación disfuncional con la que se encuentran los jóvenes en nuestro país, el mayor problema es que no se trata de una anomalía puntual, sino de una característica ya consustancial a nuestro mercado de trabajo. Prueba de lo dicho es que, si echamos un vistazo a las últimas reformas laborales, es fácil colegir que, junto al uso abusivo e irregular de la temporalidad, superar las enormes dificultades que encuentran los jóvenes para acceder al mercado laboral, ha constituido -y sigue haciéndolo- una de las máximas preocupaciones del legislador español.

En efecto, la mayoría de reformas laborales han querido revertir el panorama descrito. A tal fin, se han modificado aspectos más o menos relevantes del régimen jurídico de los denominados como “contratos formativos”, cuyos destinatarios principales, obvio es decirlo, son los trabajadores jóvenes; pero no han sido estas las únicas líneas de acción. Se han puesto en marcha importantes incentivos fiscales para las empresas que optasen por recurrir a estas modalidades contractuales, amén del reconocimiento de reducciones y bonificaciones en las cotizaciones a la seguridad social. Todo ello con un único propósito: lograr a través de contratos de trabajo más “atractivos”, potenciar la contratación de jóvenes y, de este modo, que descienda la tasa de paro de este colectivo.

Pese a las buenas intenciones del legislador, el fracaso en sus “recetas” no admite ninguna discusión. Sin necesidad de remontarnos más atrás en el tiempo, los datos estadísticos evidencian claramente que ni el contrato para la formación y el aprendizaje, ni el contrato en prácticas, ambos modificados por la reforma laboral de 2012, sirvieron para estimular la contratación de trabajadores jóvenes. Tomando como referencia el año pasado (2021) del total de contratos temporales celebrados (17.271.018), los contratos en prácticas constituyen el 0,46% (80.080); mientras que el contrato para la formación y el aprendizaje se mueve en una cifra todavía inferior: 0,18% (30.672)². Todavía son peores los resultados si se acota el colectivo a los jóvenes menores de 30 años. Para estos destinatarios, los contratos en prácticas sólo representan el 1,27% y los contratos para la formación y el aprendizaje el 0,49% del total de contratos temporales celebrados con jóvenes en 2021 (6.288.698)³.

¹ Los datos pueden consultarse en: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/a9abafc5-b830-4789-9d3c-7ed42d3da014?lang=en>

² Servicio Público de Empleo Estatal. Estadística de Contratos. Datos Acumulados. Diciembre 2021.

³ El poco éxito de los contratos formativos pese a los numerosos cambios introducidos por el legislador es un hecho puesto de relieve por la doctrina iuslaboralista. Por todos, PÉREZ DEL PRADO, Daniel, “La reforma laboral de 2021 y el nuevo contrato formativo: ¿la propuesta definitiva?”, *Revista Labos*, Vol. 3,

La importancia que tiene para cualquier sociedad confeccionar un sistema óptimo de acceso al mercado de trabajo para aquellas personas que inician su carrera profesional, justifica que el legislador no deba desistir en el intento. En efecto, no es dudoso que a mayor nivel de educación y cuando se alcanzan mayores cotas de formación, los trabajadores incrementan su empleabilidad y pueden acceder a puestos de trabajo con mejores condiciones laborales y salariales; paralelamente, trabajadores con una buena formación contribuyen a mejorar la productividad de las empresas lo que repercute directamente sobre la eficiencia del mercado de trabajo⁴. El Gobierno de España era conocedor de esta realidad y de la importancia de actuar en este ámbito cuando ya en el *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia* –componente 23-⁵ se planteaba de forma específica la necesidad de establecer una regulación adecuada de los contratos de formación o prácticas con el fin de proporcionar un marco adecuado para la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral.

Pues bien, en este contexto, el RDL 32/2021 vuelve por enésima vez a modificar el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. El objetivo de la reforma en este punto permanece inalterado, a saber, facilitar el acceso de las personas jóvenes al mercado de trabajo sobre la base de mejorar su formación y, por ende, su empleabilidad⁶. Las expectativas depositadas por el legislador en estos cambios son muy elevadas. No hay más que leer la Exposición de motivos del RDL para darse cuenta de ello; se afirma, literalmente, que no basta con lograr una “regulación más eficaz” sino que el verdadero propósito es conseguir un auténtico “cambio de modelo”. El tiempo será el encargado de juzgar si esta expectativa se convierte en realidad; sin embargo, y sin perjuicio de volver sobre ello en la parte final de este estudio, lo cierto es que si tenemos en cuenta el alcance de la mayoría de las modificaciones introducidas, no parece que nos encontremos ante un modelo rupturista respecto a su antecedente normativo más inmediato⁷.

2022, pág. 9. Texto del artículo disponible en: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/6633>.

⁴ Incide en esta idea, VELA DÍAZ, Raquel, “La nueva regulación de los contratos formativos tras la reforma laboral: ¿un impulso definitivo a esta fórmula contractual?”, en *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, Vol. 27, junio, 2022, pág. 114.

⁵ El texto del documento puede consultarse en la siguiente dirección web: <https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/05052021-Componente23.pdf>

⁶ Como se ha indicado por la doctrina, las modificaciones del art. 11 ET tienen como objetivo “[...] poner en valor lo que debiera haber sido el eje central de esta modalidad contractual desde su concepción inicial, esto es, su dimensión formativa”. MERCADER UGUINA, Jesús Rafael y MORENO SOLANA, Amanda, “La última reforma de los contratos formativos: un nuevo intento para potenciar su utilización y mejorar la formación de los jóvenes”, *Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, núm. 1, Extra (monográfico), 2022, pág. 5. En esta línea, se ha manifestado alguna autora, afirmando que “El nuevo contrato de formación en su versión de formación en alternancia está ahora destinado a sustituir definitivamente al histórico contrato de aprendizaje, que concluye por fin su tarea de continuador de los gremios medievales. Y el nuevo contrato formativo para la obtención de la práctica profesional aspira a que las primeras experiencias en el mercado de trabajo sean plenamente laborales y desplacen a otras fórmulas de trabajo a bajo coste”. Vid. BALLESTER PASTOR, M^a Amparo, *La reforma laboral de 2021. Más allá de la crónica*, Ed. Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022, pág. 24.

⁷ En este sentido, se ha calificado los cambios introducidos en el art. 11 ET como una reforma “sensata” que no constituye un cambio radical. Vid. PÉREZ DEL PRADO, Daniel, “Los contratos formativos tras la reforma laboral de 2021”, en *Estudios Latinoa*, núm. 13, 2022, pág. 29. El texto del artículo puede

En el marco de estas breves consideraciones introductorias, las próximas páginas se dirigen a analizar el régimen jurídico vigente previsto para los contratos formativos, tras el nuevo marco normativo configurado por la reforma laboral. De manera más concreta, y utilizando un mismo esquema de análisis en ambos tipos de contrato, se abordará, en primer término, el contrato de formación en alternancia; y, a continuación, el contrato formativo para la obtención de práctica profesional. En una y otra modalidad existen aspectos comunes que, precisamente por ello, serán tratados conjuntamente tras el análisis individual de cada contrato. El trabajo se cierra con una serie de consideraciones finales a modo de conclusiones, en las que se incorporarán los primeros datos estadísticos oficiales.

Delimitado el objeto de estudio, interesa recordar que las modificaciones llevadas a cabo por el RDL 32/2021 no han desplegado sus efectos de manera inmediata, sino que la norma citada contemplaba determinadas disposiciones que retrasaron su plena y efectiva entrada en vigor⁸. Ya ha concluido dicho régimen transitorio de modo que desde el 31 de marzo de 2022 los contratos formativos que se celebren han de ajustarse plenamente a la nueva regulación del art. 11 ET. Cuestión distinta es en relación con su desarrollo reglamentario, pues sigue vigente, de manera provisional, el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

II. El contrato de formación en alternancia.

1. Finalidad.

El contrato de formación en alternancia reemplaza al anterior contrato para la formación y el aprendizaje; y su regulación legal la encontramos en el vigente art. 11.2 ET. De entrada, no puede decirse que la nueva denominación sea totalmente desconocida. Al contrario, el todavía vigente RD 1592/2012, de 8 de noviembre, en diferentes preceptos, alude expresamente a la formación en *régimen de alternancia*. Tampoco se ha alterado sustancialmente la finalidad de esta modalidad contractual. Ahora como antes, el objetivo del contrato es doble: de una parte, proporcionar a los trabajadores una formación teórica y práctica adecuada para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado; y, de otra, potenciar la inserción profesional.

Así lo reconoce expresamente el art. 11.2 ET, cuando afirma que su objeto es compatibilizar la actividad laboral retribuida con procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de

consultarse en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8498144>. En parecidos términos, sin restarle importancia a los cambios operados, se ha destacado que, en esencia, se han mantenido los modelos existentes. *Vid.*, PRADOS DE REYES, Francisco J., “Contratos formativos en la reforma laboral de 2021”, *Los Brief de la AEDTSS*, 2022. Texto disponible en: <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/Contratos-formativos-en-la-reforma-laboral-2021.pdf>

⁸ LÓPEZ BALAGUER, Mercedes y RAMOS MORAGUES, Francisco, *La contratación laboral en la reforma de 2021. Análisis del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, Tirant lo Blanch, 2022, págs. 25-26.

Empleo o los estudios universitarios. En todo caso, merece destacarse, en relación con este último ámbito formativo, que la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, incorporó a nuestro marco normativo el llamado el contrato para la formación dual universitaria. De forma coherente con ello, el legislador ha procedido ahora a su completa integración en el art. 11.2 ET.

La principal singularidad de esta modalidad contractual sigue siendo esa obligación de que se combinen alternativamente actividad laboral retribuida y actividad formativa. Ambas han de estar presentes so pena de entender el contrato celebrado en fraude. Así lo ha señalado en diversas ocasiones la jurisprudencia, respecto a la versión anterior de este contrato, pero cuya extrapolación no plantearía ningún problema en relación con la modalidad actual, afirmando que “la formación teórica no puede quedar reducida a la adquisición de conocimientos prácticos conseguida mediante la mera realización efectiva del trabajo, sino que es necesario que el empleado reciba enseñanzas de carácter teórico [...]”; es más “si el empresario no cumple la exigencia de facilitar las enseñanzas teóricas, el nexo contractual se desnaturaliza, perdiendo su condición de contrato para la formación”⁹. Es más, el legislador refuerza esta idea, al calificar como “parte sustancial” de estos contratos, tanto la formación teórica que ha de impartir el centro o entidad de formación o la propia empresa, dependiendo del caso, como la formación práctica dispensada por la empresa y el centro (art. 11.2 f) ET). En conclusión, como se ha señalado, de una forma especialmente gráfica: “[...] la vinculación entre formación práctica y formación teórica forma un par inescindible¹⁰”.

2. Sujetos del contrato.

La reforma laboral, aunque mantiene parte del régimen anterior, sí introduce cambios de mayor o menor calado en punto a los sujetos que pueden celebrar estos contratos.

Comenzando por los trabajadores, continúa siendo un requisito indispensable que el trabajador contratado carezca de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional (art. 11.2 ET). Se trata de una exigencia inherente a la esencia de este contrato, lo que hace difícil su desaparición sin desvirtuar su naturaleza.

No obstante, es verdad que el precepto aludido prevé una excepción, inédita hasta el momento, consistente en admitir la posibilidad de “[...] realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo”. La idea es clara: celebrar este tipo de contratos con personas ya tituladas cuando se trate de formación distinta y siempre que

⁹ Entre muchas otras, *vid.*, SSTS (Social) de 19 de febrero de 1996 (Rec. 2906/1995) y de 31 de mayo de 2007 (Rec. 401/2006).

¹⁰ MERCADER UGUINA, Jesús Rafael y MORENO SOLANA, Amanda, “La última reforma de los contratos formativos: un nuevo intento para potenciar su utilización y mejorar la formación de los jóvenes”, *Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, núm. 1, Extra (monográfico), 2022, pág. 69.

se cumplan las cautelas previstas en la propia norma en orden a evitar posibles actuaciones fraudulentas. Desde esta perspectiva y con el objetivo de potenciar su uso, nada que objetar. Aun así, nótese que el juego de la regla excepcional alude al “mismo nivel formativo” y del “mismo sector productivo”. En el primer caso, la referencia hay que entenderla a la misma categoría educativa (grado, máster, título de formación profesional, etc.); mientras que, en el segundo caso, la alusión se refiere al sector, no a la empresa donde hubiera podido tener antes un contrato formativo¹¹.

Sentado lo anterior, tradicionalmente se han suscitado algunas cuestiones conflictivas en torno a esta exigencia –carencia de titulación– que se han ido resolviendo por la doctrina judicial y jurisprudencial, cuyos criterios siguen siendo plenamente vigentes. Sin pretensiones de exhaustividad, interesa poner el foco de atención en dos aspectos: en primer lugar, según la doctrina unificada del Tribunal Supremo, el contrato para la formación tampoco podrá celebrarse, pues de hacerlo constituiría un fraude de ley, con aquellos trabajadores que tienen conocimientos y titulación para desempeñar funciones propias de una categoría superior a la asignada¹²; y, de otra, que corresponde al propio trabajador la obligación de poner en conocimiento de la empresa la titulación o nivel de estudios que ostenta, sin que quepa hablar de fraude de ley en aquellos casos en que la empresa celebra este contrato con desconocimiento absoluto de dicha circunstancia¹³.

Junto a la ausencia de titulación, otro de los requisitos clásicos es el relacionado con la edad del trabajador. En este apartado, el RDL 32/2021 ha incorporado importantes novedades. Recuérdese que en la versión anterior del art. 11.2 ET, se contemplaba un límite máximo de edad. En concreto, las empresas únicamente podían acogerse a esta modalidad contractual cuando se tratase de “trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años”; límite que se elevó a los 30 años de manera coyuntural –hasta alcanzar una tasa de paro inferior al 15%– y que operaba en el momento de celebración del contrato.

El actual marco normativo ha suprimido, con carácter general, las limitaciones de edad. Desaparece, de este modo, un rasgo que tradicionalmente ha acompañado a este tipo de modalidad contractual¹⁴. Decisión que puede obedecer, como se ha dicho en sede doctrinal, al abandono de un concepto de aprendizaje vinculado a las primeras experiencias profesionales, para defender un enfoque más “global e integrador” que entiende el aprendizaje a lo largo de toda la vida¹⁵. Con todo, si bien la regla general es

¹¹ GARRIDO PÉREZ, Eva, “El nuevo régimen jurídico de los contratos formativos tras el RDL 32/2021: la centralidad estructural y finalista de la formación”, en *Temas Laborales*, núm. 161, 2022, págs. 74-75. Texto del artículo disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8396990>

¹² Por todas, STS (Social) de 18 de diciembre de 2000 (Rec. 456/2000).

¹³ STSJ de Madrid (Social) de 25 de octubre de 2007 (Rec. 3991/2005).

¹⁴ En este sentido, se ha manifestado que “el límite de la edad máxima para la formalización del contrato de formación en alternancia queda muy difuminado en la regulación del RDL 32/2021, y es un efecto buscado”. BALLESTER PASTOR, M^a Amparo, *La reforma laboral de 2021. Más allá de la crónica...*, op. cit. pág. 34.

¹⁵ MERCADER UGUINA, Jesús Rafael y MORENO SOLANA, Amanda, “La última reforma de los contratos formativos: un nuevo intento para potenciar su utilización y mejorar la formación de los jóvenes”,

la ausencia de límites, también podemos señalar alguna excepción. De manera esquemática, podemos diferenciar dos escenarios en función del ámbito en que se imparte la formación y de las características que rodean a la persona del trabajador.

a) *Regla general: no existe límite máximo de edad.* La norma se refiere expresamente a tres supuestos: 1) Cuando el contrato se suscriba en el ámbito de la formación profesional y los estudios universitarios; 2) Cuando se trate de contratos vinculados a programas comunes de activación para el empleo previstos en el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba la Ley de empleo. En este sentido, recuérdese que el art. 30 de la citada Ley incluye como “colectivos protegidos” a personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo. Entre ellas se encuentran los jóvenes, pero también quienes tienen un déficit de formación, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, personas con responsabilidades familiares, personas con discapacidad o en situación de exclusión social, e inmigrantes; y 3) cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente –este supuesto también se aplica en el caso del contrato para la obtención de la práctica profesional–.

b) *Excepción: existe un límite de edad máxima de 30 años.* El contrato de formación en alternancia solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años cuando se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo–formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo¹⁶.

Centrando el análisis en el lado empresarial, podemos destacar dos tipos de previsiones que, como ocurría con los trabajadores, suponen limitaciones a la hora de celebrar este tipo de contratos. Unas están relacionadas con la actividad formativa; otras se encuentran referidas a empresas que hayan hecho uso de los mecanismos de flexibilidad interna previstos en los arts. 47 y 47 bis ET. Dejando a un lado las primeras, pues serán objeto de un tratamiento específico (*vid. infra*, epígrafe II, apartado 6), el segundo de los límites expuesto, que, vaya por delante, también juega respecto al contrato para la obtención de práctica profesional, consiste en que si una empresa lleva a cabo reducciones de jornada o suspensiones contractuales por causas empresariales o en el marco del nuevo mecanismo RED de flexibilidad y estabilización en el empleo, no será posible formalizar contratos formativos para sustituir funciones o tareas que se realicen habitualmente por

Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social, núm. 1, Extra (monográfico), 2022, pág. 73.

¹⁶ En opinión de un sector de la doctrina, es difícil justificar esta limitación de edad más allá del hecho de que generalmente se trata de jóvenes de escasa edad quienes acceden a estas opciones formativas. GARRIDO PÉREZ, Eva, “El nuevo régimen jurídico de los contratos formativos tras el RDL 32/2021: la centralidad estructural y finalista de la formación”, en *Temas Laborales*, núm. 161, 2022, pág. 76.

aquellos trabajadores que hayan visto reducida su jornada o suspendido su contrato. La idea que persigue el legislador es clara y no admite mayor cuestionamiento. Estos mecanismos pretenden que la empresa pueda afrontar una coyuntura difícil sin recurrir al despido; pero no dar cabida a actuaciones ciertamente fraudulentas como sería permitir la sustitución de estos trabajadores por mano de obra más económica mediante la celebración de contratos formativos.

3. Duración

En relación con la duración de este contrato formativo, la regulación anterior la fijaba en un mínimo de un año y un máximo de tres (art. 11.2 b) ET). Asimismo, se remitía a la negociación colectiva a efectos de fijar “distintas duraciones del contrato”, siempre y cuando la duración mínima no fuera inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años; además, el establecimiento de una “duración particularizada” se vinculaba exclusivamente a “las necesidades organizativas o productivas de la empresa”. En aquel momento, atendiendo a esa doble finalidad del contrato –formativa y de política de empleo- el legislador se decantaba claramente en favor de esta última pues se omitía cualquier consideración a necesidades relacionadas con la formación como elemento a tener en cuenta a la hora de establecer singularidades en este terreno.

El vigente art. 11.2 letra g) ET confiere un mayor protagonismo a la formación del trabajador, al disponer que la duración del contrato se establecerá en el plan o programa formativo. Dicho de otra manera, la duración del contrato, si tenemos en cuenta la situación precedente, parece que ya no está en manos de la negociación colectiva¹⁷. En todo caso, la remisión al mencionado plan presenta límites: habrá de respetarse un tope mínimo y máximo de tres meses y dos años, respectivamente¹⁸. Como luego se incidirá, el plan formativo es un programa que se elabora por los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, con la participación de las empresas.

Lo anterior constituye la regla general. Como excepcionalidad, no juega la duración máxima prevista para los contratos formativos –lo mismo ocurre con el contrato para la obtención de la práctica profesional– si se concierta con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social ex art. 2 Ley 44/2007 (art. 11.4 letra d) ET).

Para terminar con el análisis de la duración del contrato, hemos de referirnos a la posibilidad de prórroga. En esta materia existen algunas diferencias en relación con la versión precedente de la norma legal. Sintéticamente, han de destacarse los siguientes

¹⁷ LÓPEZ GANDÍA, Juan, “Los contratos formativos tras la reforma laboral de 2021”, en NET21, 2022, pág. 5. El texto del artículo puede consultarse en: <https://www.net21.org/los-contratos-formativos-tras-la-reforma-laboral-2021/>

¹⁸ Como ha señalado algún autor, la reducción de los márgenes de temporalidad para este tipo de contratos debe entenderse como una medida que contribuye a promover la estabilidad en el empleo. FERNÁNDEZ AVILÉS, José Luís, “El nuevo contrato formativo en España: ¿una “res continet duo simul”?”, www.cielolaboral.com, 2022, pág. 3. Texto del artículo disponible en: <http://www.cielolaboral.com/el-nuevo-contrato-formativo-en-espana-una-res-continet-duo-simul/>

aspectos: 1º) La opción de prórroga está condicionada, de entrada, a que inicialmente se hubiera concertado el contrato por una duración inferior a la máxima legal. La diferencia estriba en que la versión anterior de la norma también aludía a la “duración convencionalmente establecida”; previsión que ahora se elimina pues la duración se fija por el programa formativo. 2º) A mayor abundamiento, la prórroga requiere que el trabajador no haya obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo. Esto no se contemplaba expresamente en el anterior art. 11 ET, aunque atendiendo al objeto y finalidad del contrato, lo razonable –so pena de incurrir en fraude de ley– era defender la imposibilidad de prorrogar un contrato para la formación y el aprendizaje, aunque *ab initio* no se hubiera celebrado con la duración máxima, si ya se había adquirido la formación necesaria; conclusión a la que conducía obligatoriamente la obtención del título, certificado, acreditación o diploma. 3º) continúa siendo necesario el acuerdo entre las partes, pero no se limita el número de veces que puede prorrogarse -antes se fijaba un máximo de dos- ni tampoco se establece una duración mínima de dicha prórroga -antes era de 6 meses-. 4º) Por lo demás, no cabrá celebrar prórroga alguna si ya se ha obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo; y, en ningún caso, independientemente del número de prórrogas que se suscriban, podrá rebasarse la duración máxima legal: dos años.

4. Restricciones a la celebración del contrato

El rasgo más genuino de este contrato reside en esa dicotomía entre actividad laboral y actividad formativa. Recuérdese, de hecho, lo que se ha señalado párrafos atrás en punto a su objeto. Pues bien, precisamente en coherencia con este y con las demás características que revisten el régimen jurídico de esta figura contractual, el Estatuto de los Trabajadores establece diversas restricciones para evitar actuaciones fraudulentas del lado empresarial que desnaturalicen la esencia misma del contrato formativo. Vaya por delante que estas limitaciones, algunas de las cuales ya existían con anterioridad, se orientan, mayoritariamente, a reforzar la tutela del trabajador.

En primer lugar, hemos de referirnos a la prohibición de pactar un periodo de prueba para este tipo de contratos¹⁹. La incorporación de este tipo de cláusulas contractuales responde, al menos desde la óptica empresarial, a la posibilidad de comprobar las aptitudes del trabajador y, en general, su adaptación a la empresa; para, en el caso de no estar conforme, poner en marcha el rasgo más genuino de este pacto, a saber, rescisión unilateral del vínculo contractual sin necesidad de alegar causa y sin el pago de indemnización alguna. Sentado lo anterior, en este caso concreto, en el que el trabajador no sólo presta servicios, sino que se encuentra en fase de formación, de aprendizaje, se entiende como una prerrogativa excesiva para la empresa la inclusión de una cláusula de esta naturaleza; razón por la cual, como decíamos, la autonomía individual tiene vetada esta posibilidad.

¹⁹ Esta posibilidad si se contemplaba en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, cuyo art. 10.1 se remitía a lo dispuesto en el art. 14 ET.

A mayor abundamiento y de nuevo con el objeto de evitar un uso inadecuado de este tipo de pacto, la norma aclara que tampoco es viable su establecimiento –período de prueba– si una vez terminado el contrato formativo, el trabajador continuase en la empresa. La prohibición es perfectamente razonable y, a diferencia del supuesto anterior, ya se contemplaba en el RD 1529/2012. En efecto, no tendría ningún sentido esta opción cuando el empleador ya ha tenido la posibilidad de comprobar la aptitud y desempeño del trabajador durante su etapa de prestación de servicios a través del contrato para la formación. Lo que sí se tiene en cuenta –tampoco constituye ninguna novedad– será el tiempo de prestación de servicios durante el contrato formativo a efectos del cómputo de la antigüedad en la empresa.

La segunda restricción a la celebración del contrato de formación en alternancia tiene que ver con la posibilidad de que el trabajador celebre un segundo contrato para la formación con la misma o distinta empresa. Sobre el particular, se introduce un leve cambio con la reforma laboral del 2021. La situación precedente era la siguiente: una vez expirada la duración del primer contrato, se prohibía que el trabajador pudiera ser contratado bajo esa modalidad por la misma o distinta empresa; excepto si la nueva formación inherente al nuevo contrato tuviera por objeto la obtención de distinta cualificación profesional” (art. 11.2 c) ET, en su redacción dada por la reforma laboral de 2012). En consecuencia, se admitía la sucesión de contratos formativos siempre que no se tratase de la misma actividad laboral u ocupación asociada al primer contrato, sino de otra distinta. Junto a lo anterior, también se indicaba que no era posible celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato hubiera sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

En la regulación vigente, esta prohibición se recoge expresamente en el art. 11.2 letra j) ET. Aunque ahora se establece de manera más contundente y reduciendo el plazo al que aludíamos en el párrafo anterior, que pasa de ser de 12 meses a 6 meses. Literalmente, la norma expone que: “No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses”. En línea con esta idea, el nuevo art. 11.7 ET contempla la posibilidad de que las empresas que pretendan suscribir contratos formativos –se incluye también el dirigido a la obtención de la práctica profesional– soliciten por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Esta información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

En tercer lugar, sólo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades

Formativas del Sistema (art. 11.2 letra h) ET). Esta restricción admite una excepción, en tanto en cuanto, sí se permite celebrar más de un contrato de esta naturaleza, aunque se base en el mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades, si se trata de actividades distintas y siempre que se cumpla el límite máximo de duración. Téngase en cuenta que, según se desprende de la literalidad del art. 11 ET, es posible recurrir en estos contratos a la modalidad de jornada parcial. Siendo así, nada impide que un trabajador pueda tener dos o más contratos con dos o más empresas, justificadas en el mismo ámbito formativo, siempre que estos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y, en su conjunto, no sobrepasen los dos años de duración. En tal caso –diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario– la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones (art. 11.5 ET).

No se agotan aquí las limitaciones previstas para esta modalidad contractual. Además, la norma prohíbe tanto la realización de horas complementarias como la de horas extraordinarias, excepto aquellas que tengan la consideración de fuerza mayor en los términos que señala el art. 35.3 ET. Del mismo modo, estos trabajadores tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Esta limitación, ya se recogía, parcialmente, en la versión anterior del art. 11 ET; sin embargo, ahora se incluyen dos novedades por la reforma laboral: la primera de ellas tiene que ver con el reconocimiento expreso de la prohibición de realizar horas complementarias. Nada se decía sobre este extremo con anterioridad. Para valorar en sus justos términos esta novedad, hay que ponerla en relación con la nueva regulación del art. 12.2 ET, en la que desaparece la prohibición expresa de que el contrato para la formación se pueda celebrar a tiempo parcial. Una interpretación conjunta de ambas previsiones normativas nos lleva a concluir que el nuevo contrato formativo en alternancia podrá ser a jornada completa o parcial. Posibilidad esta última que estaba prohibida hasta la fecha.

La segunda novedad reseñable viene dada por la excepción que se contempla en relación con el trabajo nocturno y con el trabajo a turnos. Y es que, el nuevo precepto legal admite que se puedan prestar servicios en estos períodos siempre que se den determinadas circunstancias. Si atendemos a la literalidad de la norma y sin perder de vista su configuración como excepción a la regla general, cabe colegir que la misma sólo entraría en juego si se cumplen las siguientes premisas: primera, ha de tratarse de la parte de la jornada destinada a la formación (la norma dice, expresamente, “actividad formativa”); segunda: ha de ser imposible para la empresa ofrecer esta formación en otros períodos distintos; tercera: la única razón que justificaría esta excepción es la propia naturaleza de la actividad, sin que quepa argumentar cualquier otro tipo de razones empresariales. Habiéndose configurado así el supuesto de hecho, no será fácil encontrar casos, en especial durante el segundo año –recuérdese que durante la segunda anualidad el aspecto formativo ocupa un 15% de la jornada– en los que se pueda activar este supuesto excepcional. Sea como fuere, previsiones de esta naturaleza podrían entrar en contradicción con otras reglas estatutarias como la prohibición de trabajo nocturno para

los menores, por citar un ejemplo. Asimismo, desde algún sector doctrinal se ha indicado que el juego de esta posibilidad excepcional deberá contemplarse en el plan formativo²⁰.

Para cerrar el epígrafe destinado a las restricciones para celebrar estos contratos, hemos de detenernos en los “tiempos de trabajo efectivo”. Mientras la normativa anterior establecía que el tiempo de trabajo efectivo no podía ser superior al setenta y cinco por ciento, durante el primer año, o al ochenta y cinco por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal; la nueva versión del art. 11 ET reduce el tiempo de trabajo al 65% el primer año y mantiene el 85% durante el segundo año, el cual, recuérdese, pasa a ser el tope máximo en la actualidad. Este era uno de los puntos en los que más se apreciaba esa finalidad de política de empleo que ha ido ganado terreno con las distintas reformas. Con el nuevo marco regulador, se trata de volver a encontrar un mayor equilibrio entre ambas facetas, de ahí que se reduzca ese diez por ciento el tiempo de trabajo efectivo durante el primer año, lo cual iguala en conjunto a la situación previa a la reforma laboral del año 2012, donde el límite máximo durante toda la vigencia del contrato era del setenta y cinco por ciento.

5. Régimen retributivo

Otro de los rasgos más característicos de este contrato tiene que ver con su régimen retributivo. De nuevo, la singularidad encuentra su fundamento en el componente formativo inherente al mismo, es decir, en el hecho de que no toda la jornada de trabajo se destina a la prestación efectiva de servicios. De acuerdo con esta premisa esencial, la retribución del trabajador que ha celebrado un contrato para la formación en alternancia será la establecida para este tipo de contratos en el convenio colectivo y en proporción al tiempo de trabajo efectivo (*vid. supra*). Esta regla en materia retributiva –ya existente en regulaciones pretéritas– cuenta con una serie de cautelas para garantizar al trabajador una remuneración adecuada en defecto de previsión convencional al respecto: a) La primera de ellas es que en ningún caso dicha retribución puede ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo; a) La segunda, introducida por la reforma laboral de 2021, es que 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.

6. Actividad formativa

En coherencia con la importancia que tiene la formación en esta modalidad contractual, el legislador dirige algunas previsiones no solo a garantizar su presencia sino a que la misma tenga una configuración adecuada. En este punto es imprescindible efectuar un par de precisiones. Para empezar, una configuración adecuada desde el punto de vista

²⁰ LÓPEZ GANDÍA, Juan, “Los contratos formativos tras la reforma laboral de 2021”, en NET21, 2022, pág. 5. El texto del artículo puede consultarse en: <https://www.net21.org/los-contratos-formativos-tras-la-reforma-laboral-2021/>

formativo, dependerá, en buena medida, del desarrollo reglamentario de los contratos para la formación; momento en el cual, se concretarán algunas de las previsiones legales novedosas de la reforma laboral. Es el caso, a título de ejemplo, de aspectos tan importantes como el contenido de la formación a impartir, los centros, entidades o empresas que van a impartirla, las vías de financiación, los requisitos necesarios para ejercer la labor de tutor, etcétera. En segundo lugar, interesa significar que recientemente se ha aprobado la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, que contempla algunas previsiones de interés en este ámbito²¹. De manera superficial, será suficiente, a los efectos que aquí interesan, con señalar que esta norma contempla un doble régimen en la oferta de formación profesional: general e intensiva. Ambas tienen carácter dual, pero es la intensiva la que se canaliza a través de un contrato formativo; mientras que la general se concreta mediante convenios de colaboración. Pues bien, las ofertas de formación profesional se entenderán hechas en régimen intensivo, cuando en ellas concurren, cumulativamente -además de la existencia del contrato formativo- las siguientes características: a) Duración de la formación en la empresa u organismo equiparado superior al 35 % de la duración total de la formación; y b) Participación de la empresa u organismo equiparado en más de un 30 % de los resultados de aprendizaje o módulos profesionales del currículo. Por lo demás, el desarrollo de la formación en centro de formación profesional y empresa u organismo equiparado deberá tener lugar conforme al diseño precisado conjuntamente por ambos en el Plan de Formación de cada persona, en el marco de la regulación que al efecto se establezca y de acuerdo con las reglas que se contemplan en el art. 67 de la citada Ley Orgánica²²

Efectuadas ambas precisiones, volviendo al estudio del nuevo art. 11 ET, las previsiones legales más relevantes en este terreno pueden resumirse en las siguientes:

La primera y principal es la obligación de que exista una correspondencia directa entre la actividad que realice el trabajador en la empresa y la formación teórica que ha de ofrecérsele. Esa necesaria combinación entre teoría y práctica y su adecuación real es la razón de ser de este tipo de contratos, lo que justifica, en definitiva, el recurso a esta

²¹ Para un primer análisis general de la Ley Orgánica 3/2022, *vid.*, MELLA MÉNDEZ, Lourdes, “Sobre la ley orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional: valoración general de una ambiciosa reforma”, *Los Brief de la AEDTSS*, 2022. Texto disponible en: <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/03/SOBRE-LA-LEY-ORGANICA-lourdes-mella.pdf>

²² Tales reglas son: “a) Realización de la formación en centro y en empresa, empresas u organismos equiparados, mediante el desarrollo de una serie de secuencias articuladas e integradas de los entornos formativo y laboral, organizados en intervalos diarios, semanales o mensuales. En el caso de estancias en empresa u organismos equiparados superiores a un mes de duración, se asegurará una presencia mínima del alumno en el centro de formación con el objetivo de realizar un seguimiento de su formación.

En ejercicio de su autonomía, y en el marco definido por la administración competente, cada centro de formación profesional podrá ajustar y diseñar conjuntamente con la empresa u organismo equiparado los periodos a que se refiere el párrafo anterior. b) Realización de manera simultánea, para respetar su carácter dual e integrador, de los periodos de la formación en empresa u organismo equiparado, y de la formación en el centro. Excepcionalmente, podrá optarse, en función de las características de la formación y de la empresa u organismo equiparado, por una estancia anual. c) Exclusión de la convalidación o exención de los periodos de formación en empresa u organismo equiparado”.

contratación laboral. Dichas actividades, además, estarán coordinadas e integradas en un “programa de formación común” que se ha de elaborar en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos entre autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades y empresas y entidades colaboradoras (art. 11.2 letra c) ET).

En este sentido, existe una elaborada doctrina jurisprudencial y judicial que, si bien se refieren a otras versiones de este contrato para la formación, continúa siendo un buen parámetro de referencia para valorar si la relación entre formación teórica y práctica profesional es correcta. El TS ha indicado, por ejemplo, que “[...] la formación no puede quedar reducida a la adquisición de conocimientos prácticos conseguida mediante la mera realización efectiva del trabajo (...) sino que es necesario que el empleado reciba enseñanzas de carácter teórico”²³. Del mismo modo, se ha afirmado que se desnaturaliza el contrato formativo y, por ende, se incurre en fraude de ley, si al trabajador no se le proporciona efectiva formación teórica; ya que el curso en el que se le inscribe no está homologado y no guarda relación con el trabajo desempeñado²⁴. También existirá fraude, qué duda cabe, en los casos en que se produce una ausencia total de formación²⁵; o cuando la actuación de la empresa se limita a la entrega de material didáctico, pero sin seguimiento alguno sobre su aprovechamiento²⁶.

En segundo lugar, el trabajador ha de contar con dos tutores: uno de ellos, vinculado al centro o entidad formativa; y el otro, a la empresa en la que va a prestar sus servicios. Es una exigencia que ahora se contiene en el propio art. 11.2 letra d) ET pero que ya con anterioridad se contemplaba y desarrollaba en la norma reglamentaria (art. 20 del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre). Por lo demás, tanto la función esencial que ha de asumir el tutor de la empresa –seguimiento del plan formativo integral– como la exigencia, comprensible, de que las personas que van a ejercer labores de tutorización cuenten con la formación o experiencia adecuada, son otros de los aspectos que ahora pasan a la letra de la Ley –antes se refería a ello el Reglamento– pero cuya concreción habrá que demorarla al necesario y esperado desarrollo normativo.

La nueva reforma laboral atribuye un papel relevante en la materia a los “planes formativos individuales”. De hecho, en ellos han de especificarse cuestiones tan importantes como el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Son documentos que han de elaborar los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, con la colaboración de las empresas. Téngase en cuenta que de cara a controlar que haya un cumplimiento efectivo del contenido del plan, se establece la obligación de que se informe del acuerdo o convenio colaborativo suscrito –incluyendo el mencionado plan– a los representantes legales de los trabajadores (art. 11.5 ET).

²³ STS (Social) de 19 de febrero de 1996 (Rec. 2906/1995).

²⁴ STS (Social) de 31 de mayo de 2007 (Rec. 401/2006).

²⁵ STSJ de Madrid (Social), de 14 de octubre de 2019 (Rec. 419/2019).

²⁶ STSJ del País Vasco (Social), de 5 de abril de 2011 (Rec. 474/2011).

Un par de aspectos más deben señalarse en relación con la actividad formativa; primero: el vigente art. 11.4 letra h) ET señala que los contratos formativos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario. Esta previsión no se establecía de manera expresa en la anterior versión del art. 11 ET. Segundo: ha desaparecido en la redacción actual del precepto legal, la exigencia de que la impartición de la formación se justifique a la finalización del contrato.

III. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

1. Finalidad

La segunda de las modalidades contractuales que regula el nuevo artículo 11 ET, ahora en su apartado tercero, se denomina “contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios” y sustituye al antiguo contrato en prácticas.

Desde el punto de vista de la finalidad del contrato, la reforma laboral no introduce ningún cambio significativo. Hoy por hoy, la razón de ser del contrato sigue siendo la de posibilitar que personas que se hayan titulado recientemente y que, por consiguiente, ya disponen de los conocimientos teóricos que les confiere la obtención del título, puedan adquirir también una práctica profesional que mejore su formación y, consecuentemente, su empleabilidad.

Sentado lo anterior, resulta capital esa vinculación que debe existir entre la adquisición de la práctica profesional y los estudios que se han cursado. Y es que, como ha señalado en infinidad de ocasiones por la jurisprudencia, a través de este contrato formativo no solo se trata de lograr una experiencia profesional en un trabajo concreto, sino que dicha experiencia actúe sobre los estudios cursados por el trabajador. Esto explica que el legislador configure como requisito, que el puesto de trabajo de que se trate ha de permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato (art. 11.3 letra f) ET).

El juego de la negociación colectiva en este punto sigue siendo fundamental. Como venía ocurriendo hasta ahora, se sigue habilitando a la negociación colectiva sectorial –estatal, autonómica o, en su defecto, de ámbito inferior– para que determine los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo.

2. Sujetos del contrato

Las limitaciones que existen en punto a los sujetos en esta modalidad contractual, las cuales, vaya por delante, se han mantenido con apenas cambios, responden nuevamente a la finalidad y objeto del contrato para la obtención de la práctica.

En este sentido, comenzando por el trabajador, la Ley obliga a que las personas con las que se concierte el contrato, se encuentren en posesión de alguna de las titulaciones que habilitan para el ejercicio profesional. En concreto, se alude a título universitario o un

título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional²⁷. La nueva versión del precepto dada por el RDL 32/2021 amplía este elenco y lo extiende a quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

La exigencia de titulación conlleva, por razones obvias, que no se canalizan a través de esta modalidad contractual las prácticas no laborales que integran los planes de estudios. Sobre este particular, recuérdese que la disposición adicional segunda del RDL 32/2021, señala que: “El Gobierno, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta norma, convocará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para, en el ámbito del diálogo social, abordar el Estatuto del Becario que tendrá por objeto la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales”²⁸.

Del lado de la empresa, la única limitación subjetiva viene dada por la aplicación de las medidas de flexibilidad interna que contempla la norma estatutaria para situaciones en las que se produce una reducción de jornada o suspensión contractual por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; o cuando se pone en marcha el mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo. En ambos casos, el nuevo contrato en prácticas sólo se podrá celebrar si su contenido no se refiere a funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada. Su razón de ser ya se ha explicado al estudiar el régimen jurídico del contrato para la formación en alternancia y estriba en evitar el efecto sustitución en los términos analizados; a los que nos remitamos ahora para evitar una reiteración innecesaria (*vid. supra*, epígrafe II, apartado 2).

3. Duración del contrato

Un ámbito en el que sí hay alguna diferencia tras la intervención legislativa llevada a cabo por la reciente reforma laboral es el relativo a la duración máxima del contrato. Ésta no podrá exceder, en la nueva versión, de un año (antes eran dos años); mientras que se mantiene igual la duración mínima: 6 meses. Dentro de estos límites, los convenios colectivos sectoriales²⁹, estatal o autonómico, o en su defecto, los de ámbito inferior, podrán establecer duraciones particulares en función del sector y del tipo de prácticas a

²⁷ Repárese en que si bien el art. 11 ET continúa remitiéndose a la Ley Orgánica 5/2002, esta norma ha sido derogada, con efectos de 21 de abril de 2022, por la disposición derogatoria única.1 de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo.

²⁸ A mayor abundamiento, la disposición transitoria quinta de la nueva Ley Orgánica 3/2022 prevé un extenso período transitorio –concluye el 31 de diciembre de 2028- para la transición del sistema de beca para la formación profesional dual, recogido en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, al contrato de formación previsto en la citada ley.

²⁹ Posibilidad de la que no dispone el convenio colectivo empresarial: STS (Social) de 12 de noviembre de 2013 (Rec. 62/2013).

desarrollar. Por supuesto, también hay espacio para la autonomía individual, pero siempre respetando los límites legales o convencionales establecidos al efecto.

No obstante lo anterior, estas previsiones en materia de duración máxima no operan si se conciertan con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social (art. 2 Ley 44/2007) en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Los límites concretos en estos casos singulares se remiten a una futura regulación reglamentaria, que deberá fijarlos atendiendo a dos variables: aspectos formativos y circunstancias personales del trabajador (art. 11.4 letra d) ET).

Nada dice el legislador sobre si es o no posible prorrogar la duración del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional. Según el todavía vigente RD 488/1998, encargado de desarrollar reglamentariamente el antiguo contrato en prácticas, las partes podían acordar hasta dos prórrogas, con las siguientes limitaciones: primero, que el convenio sectorial admitiera esa posibilidad; segundo, que se respetará la duración máxima; tercero, que la duración de cada prórroga podrá ser inferior a la duración mínima del contrato establecida legal o convencionalmente. Veremos si se conserva esta previsión o no en el nuevo reglamento. En cualquier caso, no parece que pueda mantenerse en sentido literal, pues si la duración del contrato ahora será, como máximo, de 1 año y la prórroga -según el reglamento- no puede ser inferior a la duración mínima (legalmente, 6 meses), carecería de sentido, por una cuestión obvia, que siguiese admitiéndose la posibilidad de que las partes puedan pactar hasta dos prórrogas.

4. Restricciones a la celebración del contrato

En línea con lo ya analizado en relación con el primero de los contratos formativos que se regulan en el art. 11 ET, la vertiente formativa inherente al contrato para la obtención de la práctica profesional, también hace que el legislador contemple restricciones a torno a las posibilidades de celebración de esta figura contractual. Impedir actuaciones fraudulentas del lado de la empresa sigue siendo el motivo que justifica limitaciones de esta naturaleza.

La primera restricción afecta al establecimiento de un período de prueba, o, para ser más exactos, a su duración. En este sentido, el actual art.11.3 letra e) ET admite que las partes introduzcan este tipo de pactos, pero siempre que su duración no exceda de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo. Con respecto a la situación precedente, el único cambio que se introduce es que ya no se establece una duración máxima legal distinta en función del título que habilita a la celebración del contrato. Es un cambio menor, que poco o nada va a suponer a de efectos incentivar o desincentivar el recurso empresarial a este tipo de contratos. Más aún cuando la fuente preferente en este terreno sigue siendo el convenio colectivo, que continúa disponiendo de un amplio margen a la hora de fijar la duración del período de prueba. En cualquier caso, parecía más coherente que los topes legales estuvieran en función del título que justifica la celebración del contrato, pues ello está directamente relacionado con la cualificación del puesto de trabajo que va a desempeñarse y la mayor dificultad que pueda existir en unos casos en comparación con

otros, en orden a verificar las aptitudes del trabajador y su adaptación a la empresa. En especial, cuando la diferencia entre ambos topes legales era tan sólo de 1 mes.

En segundo término, no es posible pactar un período de prueba en el nuevo contrato que se celebre con la entidad para los casos en que, previamente, se haya agotado la duración el contrato en prácticas. Al fin y al cabo, el empresario ya ha tenido la oportunidad de conocer el desempeño por el trabajador de la prestación de servicios, lo que hace que pierda sentido este tipo de estipulaciones. Sí computa, a efectos de antigüedad, el tiempo que se ha estado contratado en prácticas (art. 11.4 letra g) ET).

La segunda limitación es un rasgo genuino en este tipo de contrato. En efecto, se trata del lapso temporal máximo que debe haber transcurrido desde la finalización de los estudios y la celebración del contrato para la obtención de la práctica profesional. La nueva norma reduce este período, que pasa a ser de 3 años (antes 5 años) como regla general; o 5 años (antes 7 años) si el contrato se suscribe con una persona con discapacidad (art. 11.3 letra b) ET). En orden a una aplicación adecuada de estos topes, el precepto legal sigue indicando en su formulación actual que “[...] los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate”. A mayor abundamiento, la reforma laboral de 2021 incorpora una prohibición de celebrar este contrato con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses. Eso sí, no se computa a estos efectos los periodos de formación o prácticas que se integran en el currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación. Se trata, en fin, de una previsión coherente con la naturaleza no laboral que presentan las prácticas curriculares. Recuérdese, en este sentido, lo ya señalado en punto a la futura y esperada regulación del Estatuto del Becario³⁰.

Con el nuevo marco legal confeccionado por el RDL 32/2021 se mantiene prácticamente inalteradas las prohibiciones establecidas en punto a la celebración de sucesivos contratos de prácticas. En consecuencia, ningún trabajador puede estar contratado, da igual si es la misma empresa u otra, superando la duración máxima legal (1 año) o convencional, en virtud de la misma titulación o certificado profesional; del mismo modo, tampoco podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos legales o convencionales, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado (art. 11.3 letra d) ET). En suma, sólo será posible la celebración de sucesivos contratos de prácticas si, amén de respetar la duración máxima, se realizan al amparo de distinta titulación o certificado profesional –aunque se trate de la misma empresa– y no se refiere al mismo puesto de trabajo. La única diferencia

³⁰ A este respecto, *vid.*, CERVILLA GARZÓN, María José, “El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo”, *IUSLabor*, núm. 1, 2022, pág. 40. Texto del artículo disponible en: <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/396990>

respecto a la anterior versión del art. 11 ET es que antes se aludía únicamente a la duración máxima legal (2 años) mientras que ahora se apunta también a la convencional. Con lo cual, si un convenio colectivo fijase que la duración máxima del contrato para la obtención de la práctica profesional es de 9 meses, éste será el tope que deberemos tener en cuenta a los efectos que aquí interesan. Recuérdese, en fin, lo señalado en punto a que los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán, en principio, la misma titulación.

Por lo último, recuérdese que tampoco en el contrato para la obtención de la práctica profesional es admisible la realización de horas extraordinarias, salvo las consideradas como de fuerza mayor.

5. Régimen retributivo

A nadie escapa que uno de los principales atractivos que puede encontrar una empresa a la hora de celebrar el contrato en prácticas frente al contrato indefinido ordinario, más allá de su duración determinada, lo encontramos en su régimen retributivo. Entiéndase ello, en el sentido de que puede resultar más económico para el empleador. Sin embargo, la nueva regulación legal puede poner en entredicho esta “ventaja” empresarial.

Ello es debido a que, frente a la regulación precedente, el vigente art. 11.3 letra i) señala que la retribución por el tiempo de trabajo efectivo vendrá determinada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos; si bien, en defecto de tal previsión, habrá que estar a la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. Y siempre teniendo presente que la remisión a la norma colectiva se sujeta a un límite: en ningún caso 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.

A la vista de lo dispuesto por el nuevo precepto legal, son tres las reglas que podemos extraer en materia retributiva:

1ª Regla: La retribución de los trabajadores contratados en formación para la obtención de la práctica profesional será la prevista para estos contratos en el convenio colectivo de empresa, atendiendo, por supuesto, a su jornada de trabajo.

2ª Regla: En esa regulación convencional, nunca podrá establecerse una retribución inferior al salario mínimo interprofesional –en proporción al tiempo de trabajo efectivo–, pero tampoco podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia.

Esta última referencia suscita algunas dudas y podría conducir a una situación poco coherente. De entrada, hemos de cuestionarnos sobre cuál es la retribución mínima prevista para aquella modalidad contractual. La respuesta nos la da el art. 11.2 letra m) ET: la equivalente al 60% el primer año y al 75% el segundo año, 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. Esto plantea un problema

aplicativo, y es que la duración máxima del contrato para la obtención de la práctica profesional es de 1 año; mientras que para el contrato para la formación en alternancia es de dos años. Siendo así, parece razonable concluir que el convenio colectivo empresarial, caso de regular la retribución de los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional, ésta no podrá ser inferior al 60% de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas y en relación con la jornada.

En un escenario hipotético, podría producirse una circunstancia un tanto incoherente y, desde luego, difícil de justificar. Piénsese en un supuesto en que un convenio colectivo de empresa nada dijera sobre el salario de los contratos formativos en alternancia. Y, como consecuencia de ello, el salario a percibir por estos trabajadores fuera el límite mínimo legal antedicho (60%, el primer año; y 75% el segundo año). Ese mismo convenio de empresa, por el contrario, si podría establecer un régimen específico salarial para los contratos en prácticas, en el que se fijara el 70% de la retribución propia del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente. Es decir, se estaría cumpliendo el límite mínimo legal. Si esto ocurriese, se daría la circunstancia que un trabajador con un contrato de formación en alternancia, que, recuérdese, carece de la titulación o certificado de profesionalidad, percibiría unos emolumentos superiores, en proporción al tiempo de trabajo efectivo, al de un trabajador contratado en prácticas, quien ya dispone de la formación teórica necesaria como acredita la obtención del título que permite la celebración del contrato.

3ª Regla: Si el convenio colectivo de empresa no contempla un régimen retributivo para estos contratos, se aplicará la retribución prevista para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.

Este si resulta un cambio relevante respecto de la anterior regulación legal, amén de sorprendente, en el sentido de que podría resultar para el trabajador más beneficioso que no se negociase convencionalmente. Me explico. Ante, la ausencia de previsión convencional que regulara el régimen retributivo de estos contratos en prácticas, habilitaba al empleador para que durante el primer año la retribución a abonar al trabajador fuera del 60% (75% durante el segundo) del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñase el mismo o equivalente puesto de trabajo; ahora, en cambio, si el convenio no dice nada específico sobre estos contratos, directamente hay que abonar el mismo régimen retributivo previsto convencionalmente para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. Esto, sin duda alguna, mejora las condiciones salariales de un trabajador contratado en prácticas, pero deja la limitación temporal como el principal cuando no único aliciente –frente al indefinido ordinario– por el que las empresas recurrirán a estas modalidades contractuales.

6. Actividades formativas

El hecho de que se trate de una modalidad de contrato formativo, a través de la cual, se pretende que el trabajador pueda aplicar y perfeccionar sus conocimientos mediante la realización de una práctica profesional acorde a su nivel de estudios, permite identificar

a lo largo de los distintos apartados que conforman el art. 11 ET, distintas previsiones dirigidas a potenciar esa vertiente formativa. Pero vayamos por partes.

Para empezar, hemos de aludir a la exigencia legal de que haya una adecuación del puesto de trabajo a los estudios realizados por el trabajador. Ya hemos visto, al referirnos a la finalidad del contrato, que se trata de un requisito fundamental, inherente al mismo, cuya inobservancia determinará, como ha recalcado en innumerables ocasiones tanto la jurisprudencia como la doctrina judicial, que se incurra en un fraude de ley.

Sentado lo anterior, son dos los aspectos novedosos que contempla el art. 11.3, letra f) ET, en la reciente versión ofrecida por la reforma laboral: de un lado, la obligación de elaborar, por parte de la empresa, un plan formativo individual, donde deberá especificarse el contenido de la práctica profesional; y la de asignar tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato. De otro lado, se incluye la obligación consistente en que a la finalización del contrato el trabajador tiene el derecho a que se le expida un certificado del contenido de la práctica realizada.

Una vez más debe llamarse la atención sobre el hecho de la importancia que va a tener para el éxito de esta figura contractual el desarrollo reglamentario que en el futuro se realice de aspectos interesantes como el alcance de la formación que se ofrece, particularmente, así se concreta por el legislador, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria (art. 11.3 letra j) ET).

Por lo demás, al igual que se ha dicho respecto al contrato formativo en alternancia, también en este caso, si la empresa incumple sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario (art. 11.4 letra i) ET).

IV. Aspectos comunes a ambas modalidades de contratos formativos

El art. 11 apartado 4 del ET recoge una serie de previsiones relacionadas, entre otros, con aspectos formales, de seguridad social³¹, formativos o de remisión a la negociación

³¹ Junto a las previsiones comunes en materia de seguridad social, interesa señalar que la reforma laboral incorpora una nueva Disposición adicional cuadragésima tercera que se incorpora en la Ley General de la Seguridad Social (art. Tercero. Apartado Nueve del RDL 32/2021) cuyo apartado cuarto dispone que a los contratos formativos en alternancia “[...] les resultarán de aplicación los beneficios en la cotización a la Seguridad Social que, a la entrada en vigor de esta disposición, estén establecidos para los contratos para la formación y el aprendizaje”. Del mismo modo, la citada Disposición adicional cuadragésima tercera recoge reglas específicas en materia de cotización a la seguridad social de los contratos formativos en alternancia. De manera esquemática, el apartado 1 de dicha disposición diferencia dos reglas en atención a si la base de cotización mensual por contingencias comunes supera o no la base mínima mensual de cotización por contingencias comunes del Régimen de Seguridad Social correspondiente. En caso de no hacerlo, el empresario ingresará mensualmente en la Seguridad Social, las cuotas únicas que determine para cada ejercicio la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, siendo la cuota por contingencias comunes a cargo del empresario y del trabajador, y la cuota por contingencias profesionales a cargo exclusivo del empresario. Igualmente, ingresará las cuotas únicas correspondientes al Fondo de

colectiva, que se dirigen indistintamente a ambos contratos formativos. Sin perjuicio de algunas referencias que ya se han ido adelantando en las páginas precedentes, al entender, por razones metodológicas, que resultaba más coherente tratarlas en ese momento, procede a continuación detenernos más detalladamente en el resto de ellas.

Siguiendo el orden de aparición en el propio precepto, la letra a) del apartado cuarto del art. 11 ET, extiende la acción protectora del sistema de Seguridad Social a todas las contingencias protegibles y a las distintas prestaciones, incluyendo, entre ellas, el desempleo y la cobertura que presta el Fondo de Garantía Salarial. Se trata de una previsión que ya se contemplaba en la normativa anterior.

En segundo lugar, directamente relacionado con la posibilidad de interrupción de la duración de este tipo de contratos, se mantiene la misma previsión que se establecía en la regulación anterior del precepto legal –en la versión dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo–, de modo que, las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

En cuanto a la forma de celebración, ambas modalidades de contratos formativos deberán suscribirse por escrito (art. 8.2 ET). Además, el artículo especifica ahora en su letra c) que han de incluir obligatoriamente dos cuestiones: de un lado, el plan de formación individual en el que se concreta el contenido de las prácticas o el de formación –dependiendo del caso– y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos; y, de otro lado, el texto de los acuerdos y convenios de cooperación. Se trata de exigencias coherentes con la importancia que pretende darse por la nueva regulación al plan de formación.

En otro orden, existe una remisión a la regulación reglamentaria, previa consulta al órgano administrativo competente, a efectos de determinar los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los contratos formativos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla. A la espera de cómo se vaya a concretar esta remisión, tal vez hubiera sido deseable que alguna de estas materias se hubiera dejado en manos de la negociación colectiva, mucho más sensible a la realidad económica de las empresas que una norma reglamentaria.

En cambio, sí ha existido remisión a la negociación colectiva en torno a la posibilidad de determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio del contrato formativo, donde se ha optado por dejar que sea el

Garantía Salarial, que serán a su exclusivo cargo, así como las correspondientes a desempleo y por formación profesional, que serán a cargo del empresario y del trabajador, en las cuantías igualmente fijadas en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. Por el contrario, si la supera, la cuota a ingresar estará constituida por el resultado de sumar las cuotas únicas a las que se refiere el ordinal anterior y las cuotas resultantes de aplicar los tipos de cotización que correspondan al importe que exceda la base de cotización anteriormente indicada de la base mínima.

convenio colectivo de sector –estatal, autonómico o, en su defecto, de ámbito inferior– quien ocupe este espacio de regulación (art. 11.4 letra e) ET). Un tanto de lo mismo ocurre con la fijación de criterios y procedimientos tendentes a lograr una presencia equilibrada en la empresa entre hombres y mujeres con contratos formativos; así como el establecimiento de compromisos de conversión de los contratos formativos en indefinidos.

Tan sólo un par de apuntes en relación con esta última cuestión. El primero de ellos, a modo de curiosidad, viene referido a que a pesar de la escasísima utilización empresarial que se hace de estas modalidades de contratos, los datos estadísticos ya evidencian que en su utilización existe un razonable equilibrio entre géneros. Así, del total de contratos para la formación y el aprendizaje celebrados durante el año 2021 (30.672), 14.646 fueron suscritos con hombres; frente a 16.026, que se concertaron con mujeres. La segunda cuestión tiene que ver con la remisión a la negociación colectiva, pues en estos dos supuestos -presencia equilibrada y compromisos de conversión-, se trata de una encomienda general al convenio colectivo, esto es, sin mostrar una preferencia por la negociación sectorial (art. 11.6 ET).

V. A modo de epílogo

La nueva reforma laboral del año 2021 retoma el propósito de potenciar, de una vez por todas, el uso de los contratos formativos; para ello ha modificado, en los términos que acabamos de ver, el precepto que se encarga de disciplinar su régimen jurídico.

Paradójicamente, aunque nos encontramos ante contratos de duración determinada que, por lo general, tiene un menor coste salarial para la empresa; con múltiples incentivos fiscales y en materia de seguridad social y que, además, su finalización –cuando ésta se produce por expiración de su duración– no lleva aparejada ningún tipo de indemnización, son claramente infrautilizados por las organizaciones empresariales.

Desde un plano teórico, la suscripción de este tipo de contratos contribuye a la consecución de un triple objetivo: a) mejorar la formación y empleabilidad de los trabajadores; b) facilitar el acceso al mercado de trabajo; c) ser una vía de adecuada de transformación del contrato temporal en indefinido. Sin embargo, en la práctica, ninguno de estos objetivos se cumple. Los dos primeros son más que evidentes si tenemos en cuenta que, del total de contratos temporales, ninguna de las dos modalidades alcanza siquiera el 1 por ciento. Y respecto al tercer objetivo, algún estudio relativamente reciente³² –aunque referido sólo al contrato en prácticas– ha puesto de manifiesto como la probabilidad de firmar un contrato indefinido para aquellos que se quedan en la empresa es 20 puntos porcentuales menor para los individuos provenientes del contrato en prácticas que para aquellos con contrato temporal.

³² DE LA RICA, Sara; GORZÓN, Lucía; y LIZARRAGA, Imanol, “El contrato en prácticas en España: crónica de un fracaso no anunciado”, 2020, Iseak, pág. 36.

No es nada sencillo determinar las razones por las que, a pesar de los cambios normativos, no se logra revertir esta situación disfuncional; y, sin duda, muchas de ellas trascienden lo jurídico. En nada ayuda la escasa permanencia en el tiempo de algunos cambios legislativos sin poder siquiera certificar su éxito o fracaso³³; como tampoco podemos ignorar en este sentido otra serie de variables, entre las que destacan, las características de nuestro tejido empresarial, conformado mayoritariamente por microempresas³⁴; aspectos trascendentales son, también, la imposibilidad, por diversos motivos, de dispensar al trabajador una formación adecuada; los compromisos y obligaciones formativos que se derivan para la empresa que opta por suscribir estos contratos; la falta de un asesoramiento adecuado; y también, por qué no decirlo, una cultura de la temporalidad que impregna desde tiempo atrás nuestro modelo de relaciones laborales.

El nuevo art. 11 ET adopta algunas medidas que pueden potenciar su uso, por ejemplo, en el caso del contrato para la formación en alternancia, desaparecen las limitaciones de edad. Sin embargo, hay otras medidas que pueden provocar el efecto contrario, como ocurre con la reducción de la duración máxima tanto del contrato de formación en alternancia como del contrato para la obtención de la práctica profesional³⁵. Por otra parte, incrementar los requisitos en materia formativa, si bien refuerzan la finalidad de estos contratos y reducirán su uso fraudulento, pueden convertirse en un desincentivo a su uso por parte de las empresas³⁶.

Como avanzábamos al inicio del presente trabajo, la exposición de motivos del RDL 32/2021, no sólo se marcaba el objetivo de establecer una “regulación más eficaz”, sino que, de forma ambiciosa, calificaba la reforma del art. 11 ET como un auténtico “cambio de modelo”. El poco tiempo transcurrido desde la plena efectividad de la reforma exige prudencia a la hora de valorar esta afirmación. Sin embargo, *a priori*, si nos circunscribimos a la entidad de los cambios legislativos, calificar el art. 11 ET como de un nuevo paradigma parece un tanto excesivo³⁷. Muchos de los cambios que introduce la

³³ Sobre la inestabilidad de este tipo de contratos, en particular, el contrato para la formación en alternancia, *vid.*, RAMOS MORAGUES, Francisco, “Reforma del contrato para la formación y el aprendizaje”, en AA.VV. (Dir. THIBAUT ARANDA, Javier), *La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el derecho del trabajo*, Ed. La Ley, Madrid, 2012, pags. 101-102.

³⁴ Precisamente, el tejido productivo español, la presencia de sectores donde el peso de la formación es más residual, junto con otras razones como la dificultad del desarrollo reglamentario o la futura regulación del estatuto del becario, son algunos de los motivos por lo que desde algún sector doctrinal se muestra cierto escepticismo con la nueva regulación. *Vid.*, FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Óscar, “Seis tesis generales sobre la reforma de los contratos formativos de 2022”, en *Labos*, Vol 3, núm. 1, 2022, pág. 186. Texto del artículo disponible en: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/6851>

³⁵ Según ha señalado la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal, en las conclusiones a su estudio “Incentivos a la contratación”, octubre 2020, se afirma que: “En España, los contratos de formación de dos o más años de duración contribuyen a mejorar la inserción laboral de los jóvenes, según la evidencia empírica analizada. Sin embargo, la mayoría de los contratos son de corta duración, para los que no se encuentran efectos positivos”.

³⁶ Por ejemplo, en el período que abarca de 2012 a 2015, periodo durante el cual no se exigía el requisito de la formación certificada, el uso del contrato para la formación y el aprendizaje creció de forma notable.

³⁷ En efecto, como ha señalado la doctrina científica, no nos encontramos ante un cambio sustancial respecto de la regulación anterior del art. 11 ET. Por todos, PRADOS DE REYES, Francisco J., “Contratos formativos en la reforma laboral de 2021”, *Los Brief de la AEDTSS*, 2022. Texto disponible en:

norma legal son meros retoques, otras veces son continuistas con las últimas reformas habidas en la materia; y, en algún caso, un *remake* de regulaciones que existían antes de la reforma laboral de 2012.

Por supuesto, es de justicia esperar un tiempo prudencial para valorar, a la luz de datos estadísticos mucho más consolidados, el éxito o fracaso de la reforma en este terreno. Sin embargo, las primeras cifras oficiales que se están publicando no hacen vislumbrar un panorama muy esperanzador en cuanto a lograr un incremento relevante en el uso de estas modalidades contractuales formativas³⁸. En este sentido, los datos revelan que la evolución de la contratación desde la entrada en vigor de la reforma laboral de 2022 no refleja un impacto significativo de las nuevas figuras contractuales para la formación. En julio de 2022, se firmaron 8.563 contratos formativos para la obtención de práctica profesional, lo que representa un 18% menos respecto a los 10.438 contratos en prácticas firmados en julio de 2021. De igual modo, el uso de los contratos en alternancia fue también muy reducido, se firmaron únicamente 3.206, frente a los 3.442 firmados en julio de 2021, lo que representa un 6,9% menos. Si se considera la evolución acumulada desde la entrada en vigor de la reforma laboral, a partir del 30 de marzo de 2022, el uso de las nuevas modalidades de contratación formativa también ha sido escaso. Entre abril y julio se firmaron 22.816 contratos formativos para la obtención de práctica profesional, un 22,8% menos que contratos en prácticas firmados en el mismo período de 2021 y 13.303 contratos en alternancia, un 32,2% más que contratos para la formación firmados en el mismo período de 2021. No obstante, se debe tener en cuenta que los datos hasta mayo de 2021 se encuentran distorsionados por la vigencia del estado de alarma y las restricciones a la movilidad vigentes hasta el fin del estado de alarma. Una comparación más homogénea entre el periodo de abril a junio de 2022 y los mismos meses de 2019 muestra que, en efecto, las nuevas modalidades de contratos formativos han tenido un alcance muy limitado. Entre abril y julio de 2022 los contratos formativos para la obtención de práctica profesional fueron un 21,3% inferiores a los contratos en prácticas firmados en el mismo período de 2019 y los contratos en alternancia un 7,1% menores a los contratos para la formación³⁹.

En todo caso, debe advertirse que este análisis sólo tiene en cuenta la información de contratos registrados. Una evaluación del impacto de la reforma de las figuras

<https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/Contratos-formativos-en-la-reforma-laboral-2021.pdf>

³⁸ Si se tienen en cuenta los datos contenidos en la encuesta de población activa del primer trimestre del año 2022, con las cautelas máximas que deben tenerse, pues ni siquiera se había producido la plena efectividad de la reforma, si podía intuirse que el contrato formativo, en cualquiera de sus dos modalidades, iba a mantener ese carácter marginal que le ha venido acompañado desde sus orígenes. En este sentido, me remito a los datos que se contienen en el interesantísimo estudio realizado por el profesor GIMENO DÍAZ DE ATAURI, Pablo, rubricado: “La reforma laboral de la contratación 2021 en las fuentes estadísticas oficiales: primer avance”, Los Brief de la AEDTSS, 2022. Texto disponible en: <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/03/Brief-datos-reforma.pdf>

³⁹ Los datos pueden consultarse en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/contratos/estadisticas-nuevas.html>

contractuales formativas requeriría un análisis econométrico detallado, que controlase el efecto de otros factores que afectan a la contratación, más allá de los cambios resultantes de la voluntad de legislador. A mayor abundamiento y para concluir, no pueden dejar de valorarse los efectos que puede tener sobre estos contratos formativos el nuevo régimen jurídico que se establece por la reforma laboral en relación con otras modalidades de contratación, donde los cambios sí son de mayor calado; de hecho, *a priori*, no puede descartarse, aunque sea desde una visión ciertamente optimista, que un efecto colateral pudiera ser el de reconducir a estas modalidades formativas supuestos que de manera incorrecta se venían canalizando en el pasado reciente mediante contratos temporales ordinarios.

Bibliografía

BALLESTER PASTOR, M^a. Amparo, *La reforma laboral de 2021. Más allá de la crónica*, Ed. Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022.

CERVILLA GARZÓN, María José, “El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo”, *IUSLabor*, núm. 1, 2022.

DE LA RICA, Sara; GORZÓN, Lucía; y LIZARRAGA, Imanol, “El contrato en prácticas en España: crónica de un fracaso no anunciado”, Iseak, 2020.

FERNÁNDEZ AVILÉS, José Luís, “El nuevo contrato formativo en España: ¿una “res continet duo simul”?”, www.cielolaboral.com, 2022.

FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Óscar, “Seis tesis generales sobre la reforma de los contratos formativos de 2022”, en *Labos*, Vol 3, núm. 1, 2022.

GARRIDO PÉREZ, Eva, “El nuevo régimen jurídico de los contratos formativos tras el RDL 32/2021: la centralidad estructural y finalista de la formación”, en *Temas Laborales*, núm. 161, 2022.

LÓPEZ BALAGUER, Mercedes y RAMOS MORAGUES, Francisco, *La contratación laboral en la reforma de 2021. Análisis del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, Tirant lo Blanch, 2022.

LÓPEZ GANDÍA, Juan, “Los contratos formativos tras la reforma laboral de 2021”, en *NET21*, 2022.

MELLA MÉNDEZ, Lourdes, “Sobre la ley orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional: valoración general de una ambiciosa reforma”, *Los Brief de la AEDTSS*, 2022.

MERCADER UGUINA, Jesús Rafael y MORENO SOLANA, Amanda, “La última reforma de los contratos formativos: un nuevo intento para potenciar su utilización y mejorar la formación de los jóvenes”, *Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, núm. 1, Extra (monográfico), 2022.

PÉREZ DEL PRADO, Daniel, “La reforma laboral de 2021 y el nuevo contrato formativo: ¿la propuesta definitiva?”, *Revista Labos*, Vol. 3, 2022.

PÉREZ DEL PRADO, Daniel, “Los contratos formativos tras la reforma laboral de 2021”, en *Estudios Latinoa*, núm. 13, 2022.

PRADOS DE REYES, Francisco J., “Contratos formativos en la reforma laboral de 2021”, *Los Brief de la AEDTSS*, 2022.

RAMOS MORAGUES, Francisco, “Reforma del contrato para la formación y el aprendizaje”, en AA.VV. (Dir. THIBAUT ARANDA, Javier), *La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el derecho del trabajo*, Ed. La Ley, Madrid, 2012.

VELA DÍAZ, Raquel, “La nueva regulación de los contratos formativos tras la reforma laboral: ¿un impulso definitivo a esta fórmula contractual?”, en *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, Vol. 27, junio, 2022.