

LA FORMACIÓN DUAL UNIVERSITARIA: IMPRESIONES INICIALES

MARÍA JOSÉ ASQUERINO LAMPARERO

Profesora ayudante doctor Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Sevilla

EXTRACTO

Palabras clave: Contrato formación dual universitaria, contratos formativos, convenio de colaboración.

El objetivo de estas líneas es trazar el diseño legal bajo el que se nos presenta el contrato dual para la formación universitaria. La escueta regulación del mismo despierta una serie de interrogantes que solo podrán ser salvados cuando se dicte el Reglamento de desarrollo previsto en una fecha incierta. De cualquier forma, la necesidad de explorar otras vías de contratación más allá de las tradicionalmente contempladas para tratar de satisfacer los requerimientos de nuestra población universitaria, las aspiraciones de formación integral que deben presidir las actuaciones de los centros universitarios y las expectativas legítimas que toda empresa tiene para que sus trabajadores asuman su cultura empresarial, impulsan al legislador a esta propuesta normativa que, de otro lado, no es ajena en nuestro país, por cuanto ya existían (con antelación a la promulgación de esta norma) experiencias prácticas de determinadas Universidades que atendían a los objetivos antes señalados.

ABSTRACT

Key words: Contract for dual university training, training contracts, collaboration agreement, University.

The objective of these lines is to trace the legal design under which we are presented with the dual contract for university training. The strict regulation of it raises a number of questions which can only be saved when the Implementing Regulation provided for on an uncertain date is issued. In any case, the need to explore other means of contracting beyond those traditionally contemplated to try to meet the requirements of our university population, the aspirations of comprehensive training that must preside over the actions of university centers and the legitimate expectations that every company has for its workers to assume their business culture, drive the legislator to this normative proposal that, on the other hand it is not a new in our country, because there were already (in advance of the promulgation of this standard) practical experiences of certain Universities that met the objectives set out above.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN: LA RELACIÓN ENTRE LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS Y EL DERECHO DEL TRABAJO
2. ¿CONTRATO AUTÓNOMO O SUBESPECIE DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE?
3. LA CAUSA DEL CONTRATO
4. ÁMBITO SUBJETIVO
5. EL CONVENIO DE COOPERACIÓN
6. LAS FUNCIONES
7. MODIFICACIONES DEL CONTRATO
8. LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO
9. LAGUNAS DE REGULACIÓN
10. REFERENTES PRÁCTICOS
 - 10.1. La experiencia de la universidad del País Vasco
 - 10.2. La experiencia de la universidad internacional de Andalucía
11. CONCLUSIONES

1. INTRODUCCIÓN: LA RELACIÓN ENTRE LA UNIVERSIDAD Y LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

Toda la construcción que a través de estas líneas llevaremos a cabo, parte del convencimiento claro y cierto de que la realidad cotidiana de nuestras aulas universitarias no está conectada con la práctica profesional a la que van encaminados los estudios. Y esta realidad no es ni mucho menos ajena a la percepción que los alumnos-destinatarios tienen de nuestras aulas.

Esta idea -que gravita en el universitario medio- nos hace plantearnos la veracidad de su impresión. De alguna manera, esta conexión, ¿no la hemos alcanzado ya? ¿Qué vienen a representar, si no, las prácticas curriculares o incluso las extracurriculares? De otro lado ¿esa interdependencia entre realidad profesional y universitaria-teórica, no se ha plasmado ya a través de opciones como son la relativa al reconocimiento profesional para la superación de asignaturas teóricas obligatorias?

Lamentablemente, no parece haberse conseguido y muestra de ello es que ciertos entornos universitarios parecen haber tomado cartas en el asunto, creando figuras que trataban de paliar estos déficits.

En efecto, antes de que se aprobara la norma que más adelante trataremos de exponer, ya había experiencias en nuestro panorama universitario español que acogían una nueva fórmula de enseñanza universitaria, que trataba de combinar desde los estadios finales de los estudios universitarios una concepción híbrida para mostrar la dimensión teórica y experimentar la genuinamente práctica, concibiendo un modelo de formación dual eminentemente voluntario para el estudiante (así,

a título de ejemplo¹, la Universidad del País Vasco, aun cuando no en todas sus titulaciones).

A través de esta concepción integral de los planes de estudio universitario se consigue la efectiva implantación del estudiante en el seno de una empresa, explorando otro cauce para tratar de alcanzar un objetivo mucho más ambicioso: la inserción laboral de nuestros jóvenes universitarios que no son atractivos para el mercado laboral, dato este que se encuentra refrendado por la realidad laboral en la que nos desenvolvemos y que nos da cuenta de cómo el sector juvenil afronta unos durísimos problemas a la hora de acceder a este complicado mundo profesional.

Así, acaso venimos de un tiempo de desmesurada valoración de los conocimientos teóricos y parece que la educación solo haya que repensarla en los niveles iniciales. Tras la reforma universitaria para la adaptación al marco del Espacio Europeo de Educación Superior ² parece que todo estuviera hablado, pero realmente ¿tanto hemos cambiado?

No sabemos cómo serán las nuevas formas de trabajo en el futuro, ni siquiera cuáles serán las habilidades que se requerirán a los futuros empleados, pero sí existe una consciencia generalizada de que las aptitudes de hoy no serán las requeridas mañana, y a pesar de ello la Universidad parece que se mantuviera inalterable a esos cambios que van mucho más allá de la simple exposición directa o virtual de los conocimientos. Así pues, si nuevos son los diseños laborales, ¿cómo de “nueva” ha de ser la Universidad del futuro? No parece lógico que se sigan replicando modelos que se remontan a siglos pasados y sigamos engañándonos pensando que la introducción de nuevas tecnologías o espacios al estilo Bolonia serán los que salvarán a nuestros jóvenes del futuro. Se hace necesario repensar la Universidad³

¹ Otras Universidades que ya recogían este modelo de formación dual: Universidad de Deusto prevé itinerarios duales para determinados grados y máster; Mondragon Unibertsitatea remontándose a 1966; la Universidad de Burgos que, a través del programa “Práctica Dual Universitaria 4.0” recoge este modelo de formación a partir del segundo año de cursar el grado universitario, previéndose una selección de los futuros trabajadores en atención a los méritos acreditados y previéndose la transformación del contrato de trabajo a tiempo parcial en uno a tiempo completo, cuando se finalice el período de formación dual; la Universidad de Lleida prevé este modelo para los grados, máster o formación continua. Se ensalza el papel que juega el tutor del Centro y el de la empresa, a fin de coordinar los esfuerzos para que el “aprendiz” pueda alcanzar el máximo nivel de aprendizaje; los resultados de la formación se reflejarán en el “cuaderno de aprendizaje”. Este “aprendiz” suscribirá un contrato de trabajo con la entidad en la que lleva a cabo la prestación de servicios a tiempo parcial, debiendo existir un convenio suscrito entre la entidad, la Universidad y el alumno-aprendiz a fin de consolidar los deberes relativos a la protección de datos y confidencialidad.

² Nacida con la pretensión de otorgar al estudiante un papel de mayor protagonismo en su proceso de aprendizaje, facilitándose de esta manera el futuro ingreso de este en el mundo laboral. Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre.

³ “Se está requiriendo a las Universidades que su formación esté orientada a la creación de habilidades y competencias sociales y profesionales que permitan al individuo hacer frente a los

y tratar de convencernos que, así como las diferentes asignaturas de un mismo escenario curricular no conforman compartimentos estancos, sino que se imbrican y continuamente interfieren entre sí, lo mismo ocurre con el medio y el fin, siendo el medio el estudio teórico y el fin la inserción laboral de los estudiantes.

De hecho, si nos acercamos a cualesquiera de las aulas de nuestro variopinto espacio universitario, observaremos cómo una de las inquietudes que están presentes en la mayoría de nuestros estudiantes es la sensación temprana de desconexión entre los conocimientos teóricos aprehendidos y la realidad que les espera más allá de las clases. Este sentimiento se torna, en los últimos años de los estudios universitarios, en una inquietud e inseguridad a enfrentarse con un panorama desconocido y sobre el que no se sienten suficientemente preparados, ni tan siquiera desde el punto de vista teórico.

Para resolver esta falta de cohesión, la alternativa pasa por relacionar los dos mundos, siendo conscientes de que poner en práctica los conocimientos teóricos trasciende del espacio reducido del aula, que meta y camino están conectados desde el principio y, en este sentido, aunque la formación dual universitaria no sea la panacea, sí que se inserta debidamente en las pretensiones europeas⁴ de conseguir ese protagonismo estudiantil y lograr una formación integral del individuo, conectando de forma aún más adecuada la formación universitaria con las necesidades de las propias empresas en un entorno cambiante⁵.

Tras ello. ¿Cuál es el papel del Derecho del Trabajo en este ámbito? Procurar un sustento jurídico a la relación que se entabla entre el estudiante-trabajador y la empresa en la que lleva a cabo esta formación en alternancia⁶ y, precisamente, esta

actuales desafíos del trabajo”. Chisvert-Tarazona, M.J y OTROS: ”Formación en alternancia en el espacio universitario. Una experiencia de proyecto integrado a partir del aprendizaje basado en problemas”. Educar 2015. Vol..51/2, pág.299.

⁴ De hecho, desde la propia Unión Europea se impulsa que se lleve a cabo una participación más intensa entre “los entornos laborales particulares en la formación superior”, teniendo presente que esta imbricación se hace más que necesaria con relación al ejercicio de determinadas actividades laborales o profesionales. Boudjaoui, M. y Otros.: “La formación en alternancia en Francia: entre prácticas sociales y objeto de investigación”. Educar 2015, Vol. 51/2, pág.279.

⁵ Habilidades, actitudes, soft skills, son demandadas por el mercado laboral y no evaluadas por el sistema formativo oficial. En este sentido, Beraza Garmendia, J.M y Azkue Irigoyen, I.: “Diseño de un itinerario de formación dual: Universidad-Empresa en GADE”, Journal and Management and Bussiness Education, 2018, Vol.1, núm.1, págs.53-68: “La formación dual tiene cabida en este modelo, puesto que posibilita a los jóvenes la obtención de un título, a través de un proceso de aprendizaje que se desarrolla de manera compartida en el centro de formación y en la empresa, que les permite desarrollar competencias complementarias (trabajo en equipo, responsabilidad,...), descubrir el funcionamiento diario de la empresa y adquirir conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para ejercer una profesión y responder a las necesidades específicas de la empresa.

⁶ Todolí Signes, A.: “La formación dual en Holanda”. Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales. 36/2017. págs. 47-60. Nos proporciona este autor las líneas

idea de profesionalidad es la que aleja el vínculo de una práctica extralaboral o una beca, consiguiendo a la postre evitar un uso desviado de estas fórmulas.

De esta forma, hay que buscar la mejor cobertura para amparar el trabajo efectivo del universitario en la empresa o entidad donde adquirirá poniendo en práctica los conocimientos, teorías y habilidades o recursos internos que redundarán en la motivación intrínseca del alumno, así como en la exploración del deseado enfoque por competencias⁷.

Examinando nuestro panorama contractual laboral -y centrándonos por razones evidentes en la contratación temporal- no parece que existiera modelo contractual temporal que específicamente combinara adecuadamente trabajo con formación universitaria y que, proyectándose al futuro, pudiera actuar de trampolín para acceder al mercado laboral. De ahí la necesidad de fijar un marco legal en donde se pueda desenvolver esta nueva figura: el contrato para la formación dual universitaria.

2. ¿CONTRATO AUTÓNOMO O SUBESPECIE DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE?

La Ley de Presupuestos Generales del Estado⁸, siguiendo de esta forma una tendencia ya mostrada por anteriores normas dedicadas a esta finalidad

maestras bajo las cuales se concibe el modelo en alternancia -basado en la suscripción de un contrato de aprendizaje- en Holanda, habiendo optado por este país por las similitudes que plantea con el nuestro, lo que supone, a la postre, que sea factible exportar sus aportes a España.

⁷ Estas dos ideas son expuestas por Boudjaoui, M, Clénet J. y Kaddouri, M. ; “La formación en alternancia en Francia: entre prácticas sociales y objeto de investigación”. Educar 2015, Vol. 51/2. Abundando en esta afirmación -pág.299- dejan constancia los autores de cómo en base a las experiencias contrastadas se observa que la motivación del alumnado experimenta una mejora, por cuanto encuentra la razón de ser a los conocimientos teóricos impartidos en la medida en que conecta estos con su entorno laboral.

En definitiva “no se puede entender la competencia como la mera acumulación de saber (teórico o práctico), o como la disponibilidad de recursos y capacidades; sino que conlleva orientar a la acción esa acumulación de conocimiento, y movilizar conocimientos, procedimientos y actitudes para resolver situaciones en diversos escenarios profesionales (Navío, 2005)”. Chisvert-Tarazona y Otros:”Formación en alternancia en el espacio universitario. Una experiencia de proyecto integrado a partir del aprendizaje basado en problemas”. Educar 2015. Vol..51/2, pág.302. Por su parte, Martínez Usarralde M.J.: “Reflexiones acerca de la alternancia: una comparación entre el modelo de prácticas a través del módulo de FCT (Formación en Centros de Trabajo) y el aprendizaje en España”. Contextos Educativos 3 (2000), pág.302, resalta las bondades del modelo de educación en alternancia al comprobar cómo los países que la llevan a cabo (así Suecia, Alemania o Austria) tienen menos dificultades para que sus jóvenes puedan acceder al mercado laboral.

⁸ Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021. BOE de 31 de diciembre de 2020. “El contrato para la formación dual universitaria, que se

presupuestaria, incluye una novedad que afecta directamente a la norma básica laboral y que no venía contemplada en el inicial proyecto de Ley.

Nos referimos a la modificación del art.11 del Estatuto de los Trabajadores que se opera a través de la Disposición Final Trigésimo Sexta al introducir el contrato para la formación dual universitaria⁹.

De esta manera, se habilita la suscripción de este novedoso contrato de trabajo que alterna formación y práctica laboral pero que, en esta ocasión, está destinado a unos sujetos que tradicionalmente no eran los naturales pretendientes de esta relación laboral: futuros titulados universitarios.

Acaso uno de los primeros interrogantes que el lector se plantea es si esta nomenclatura (contrato para la formación dual universitaria) obedece a una realidad jurídica independiente al genuino contrato para la formación y el aprendizaje.

La conclusión que alcancemos en torno a esta pregunta va a determinar consecuencias jurídicas de gran trasfondo y calado. Si partimos de una concepción de la figura de la formación dual universitaria incardinada en el contrato para la formación y el aprendizaje, tendríamos que extrapolar (en la medida de lo posible y adaptando, en su caso, los efectos a la especial idiosincrasia de esta innovadora relación) las consecuencias jurídicas y, en general, todo el tratamiento que ya se viene dispensando a este contrato formativo.

formalizará en el marco de los convenios de cooperación educativa suscritos por las universidades con las entidades colaboradoras, tendrá por objeto la cualificación profesional de los estudiantes universitarios a través de un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco de su formación universitaria, para favorecer una mayor relación entre este y la formación y el aprendizaje del trabajador.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros universitarios y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo.

Asimismo, serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa y con la retribución del trabajador contratado, que se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional.”

La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación dual universitaria comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.”. De esta forma, se introduce un nuevo apartado 3) del art.11, desplazando a los sucesivos ordinales las previsiones ya contenidas en el precepto antes de la modificación aludida.

⁹ Rojo Torrecilla, E.. (29 de diciembre de 2020). Del Proyecto de Ley a la Ley 11/2020 de 30 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 2021. Algunas notas a los contenidos de interés social y de protección social. [Mensaje en un blog]. Recuperado de EL BLOG DE EDUARDO ROJO (eduardorojotorrecilla.es) .Señala este autor que la finalidad esperable de esta modificación es ”corregir los problemas detectados con las prácticas educativas de estudiantes universitarios que en más de una ocasión se convertían en sustitución pura y simple del trabajo realizado por personal laboral de la empresa o institución en la que realizaban las prácticas”

Por el contrario, si la opción correcta es la de entender que el contrato para la formación dual universitaria es una clase no de contrato para la formación y el aprendizaje, sino una tercera modalidad de contrato formativo, que se suma a los ya preexistentes contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, el esquema previamente diseñado por el legislador y acotado por nuestros tribunales no tiene que coincidir con el de los lindes en los que se mueve esta nueva figura.

El legislador no nos lo pone fácil. De un lado, como más adelante trataremos de poner de manifiesto, porque son innumerables los perfiles que aparecen esbozados tan solo con la norma legal, esperando ser trazados a través de un reglamento cuya fecha de aprobación es, a día de hoy, totalmente incierta; y de otro, por la poca expresividad de la norma también en este sentido.

Así pues, optamos por el criterio interpretativo más seguro que nos impulsa a examinar la ubicación concreta de la figura. En atención a esta circunstancia, observamos cómo la formación dual universitaria (a la que ni siquiera se menciona en el Preámbulo de la norma legal) merece un apartado propio dentro del genérico art.11 del Estatuto de los Trabajadores.

Esto es, el nuevo precepto 11 del ET se rediseña para dar cabida a esta figura; de un lado, en el párrafo primero se aborda el tratamiento del contrato en prácticas; en el segundo párrafo aparece el contrato para la formación y el aprendizaje; en el tercer apartado -separado, por tanto, del anterior- surge el contrato para la formación dual universitaria. Se cierra el artículo con el mismo inciso que antes, aquel que velaba por la igualdad de sexo y el velado deseo de compromiso negocial para la transformación de los contratos temporales en indefinidos.

A mayor abundamiento, tras leer el precepto constatamos cómo las dos clases de contrato -para la formación y el aprendizaje y el contrato para la formación dual universitaria- no comparten ni el mismo destino¹⁰ ni tampoco se dirigen a los mismos potenciales destinatarios¹¹.

La lógica jurídica nos lleva, por tanto, a entender que la figura hoy examinada no es una subespecie de un contrato previo, por cuanto, si así hubiera sido, se habría

¹⁰ La finalidad del contrato para la formación dual universitaria se acerca más a la pretendida por el contrato en prácticas que a la del contrato para la formación y el aprendizaje. En efecto, en este último existe una pretensión de acceso al mercado laboral en alternancia con la procura de formación especializada, y subsidiariamente, básica del trabajador-aprendiz. En nuestro nuevo contrato, el trabajador cuenta previamente con un bagaje de formación.

¹¹ Tradicionalmente -aun cuando se haya ampliado sensiblemente su ámbito subjetivo fundamentalmente de mano de la Ley 12/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo - el contrato va destinado a personas jóvenes, acotándose la edad de estas. Por el contrario, como más adelante trataremos de poner de manifiesto, el contrato para la formación dual universitaria es ajeno a la edad del candidato.

ubicado en el mismo apartado dirigido al ya clásico contrato para la formación y el aprendizaje.¹²

De esta manera, la inicial conclusión es que hemos de dar la bienvenida a un nuevo contrato formativo que se suma a los dos anteriormente existentes. Observaremos, posteriormente, si esta primera impresión resiste los embates de su actual diseño legal.

3. LA CAUSA DEL CONTRATO

En un sistema de relaciones laborales como el nuestro, el axioma que -con carácter general- preside la válida concertación de los contratos de trabajo de naturaleza temporal “estructural” es, como resulta bien sabido, el de causalidad, interpretada esta, seguramente, desde una perspectiva no especialmente técnica; esto es, no tanto desde la perspectiva de la finalidad económico-social a la que sirve el contrato -que es siempre y en todo caso el intercambio de trabajo dependiente por salario-, sino más bien focalizada en la naturaleza básicamente temporal de la necesidad temporal de la empresa, que justificaría así la imposición de un término resolutorio, ya sea este cierto -derecho a reserva de puesto de trabajo o lapso temporal- o incierto -finalización de la obra o servicio- en su cuándo.

Ahora bien, este rasgo resulta diverso cuando nos encontramos ante contratos formativos en donde la imposición de este término resolutorio como elemento accesorio del contrato no se justifica por tanto por la necesidad cubierta por la empresa, sino por la vertiente formativa que cualifica a estas modalidades. Es esta concreta “concausa” formativa a la que en ocasiones se ha hecho referencia o, desde otra perspectiva, la conexión de su objeto o actividad laboral con esta finalidad, la que justifica la limitación temporal tanto en su duración como en el uso de estas modalidades formativas.

Pues bien, es este axioma de causalidad en la temporalidad el que también está presente en este nuevo contrato y el que justifica su consideración como un nuevo contrato formativo y el que, adelantamos, en ocasiones nos permitirá integrar contenidos de su escaso régimen jurídico legal.

¹² Mucho antes que viera la luz esta norma que hoy comentamos, existían voces autorizadas en nuestra doctrina que preconizaban la fórmula de alternancia que sirve de fundamento para el contrato hoy analizado. Así, Todolí Signes, A.: “La formación dual alemana y el contrato para la formación y el aprendizaje: ¿Diferente legislación o diferentes controles de calidad?” Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y de Derecho del Empleo, Volumen 3, número 4, octubre-diciembre de 2015, pág.40, señalaba la ventaja de acudir al contrato para la formación y el aprendizaje a fin de implantar la formación dual universitaria, destacando cómo este contrato ofrece la “posibilidad de realizarse en formación dual en alternancia y no con simultaneidad como propone el contrato en prácticas”.

Para demostrarlo basta con acudir a la expresión legal. Y ello ya que este contrato “tendrá por objeto la cualificación profesional de los estudiantes universitarios a través de un régimen de alternancia de actividad laboral”. De esta manera, el empleo de este contrato atiende a un fin legal: la cualificación profesional¹³ de los estudiantes universitarios; y es precisamente en el adjetivo “universitarios” donde surge la primera diferencia notable con respecto al contrato para la formación y el aprendizaje.

Recuérdese cómo el contrato para la formación y el aprendizaje efectivamente pretendía la cualificación profesional del sujeto en cuestión (literalmente así se expresa en el art.11.1 ET) pero existe un “pequeño” detalle que aleja el contrato de formación dual universitaria de su congénere contrato para la formación y el aprendizaje: el destinatario natural de la relación laboral. Cuestión esta que nos remite directamente a la necesidad de exponer quiénes son sus potenciales destinatarios.

4. ÁMBITO SUBJETIVO

Lo primero que observamos es que este contrato de trabajo está destinado para los “estudiantes universitarios”.

En principio, la delimitación acerca del colectivo concreto de posibles destinatarios finales parece no resultar compleja, a saber: personas que están cursando estudios universitarios.

Mas si ahondamos en la delimitación del término para tratar de descubrir a los potenciales trabajadores, surgen dudas derivadas de la propia interpretación en la cualidad que han de ostentar y que nos impulsan a detenernos, siquiera someramente, ante el concepto de “Universidad” y a las titulaciones que estas ofrecen.

Ciertamente, de la mano del Real Decreto 1393/2007 de 29 de octubre (por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, BOE de 30 de octubre de 2007) se experimenta un drástico cambio en el que resulta afectado el panorama normativo anterior, consignándose a partir de esta norma una nueva realidad. Entre otros aspectos que cabría destacar de este Real Decreto, nos encontramos que, a diferencia de lo que venía ocurriendo hasta el momento, se dota de autonomía a las Universidades para que sean estas las que recojan su propio catálogo de enseñanzas universitarias.

¹³ El concepto de “profesionalidad” bien nos puede remitir a la idea de “oferta para el desarrollo de las competencias y de la construcción de la identidad profesional de la que los usuarios (alumnos, estudiantes, aprendices...) van a apropiarse”. Boudjaoui, M y Otros.: “La formación en alternancia en Francia: entre prácticas sociales y objeto de investigación”. Educar 2015, Vol. 51/2, pág.247.

Esto es, si antes la competencia en la enumeración de los títulos universitarios españoles era eminentemente estatal, recogándose al efecto una suerte de titulaciones homogéneas en todo nuestro país, a partir del precitado momento se abandona ese listado para conceder a las Universidades la facultad de que sean ellas las que diseñen los títulos y los contenidos concretos de estos¹⁴. Esta idea de “autonomía en el diseño del título” preside e inspira los contenidos consignados en la norma, siguiendo los dictados enunciados en la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril.

No es momento ahora de destacar las bondades y debilidades del Real Decreto, pero a los efectos que aquí nos atañen, sí hemos de poner de relieve que la autonomía en la organización y diseño de los planes universitarios entraña una heterogeneidad de títulos universitarios, lo que implica la imposibilidad de hablar de un único perfil en los estudiantes.

De un lado, las Universidades pueden desarrollar títulos oficiales tendentes a la consecución de un Grado¹⁵, Máster o Doctorado¹⁶. La consecución del título tiene efectos para todo el territorio nacional, siendo plenamente válido en todos los países del Espacio Europeo de Educación Superior.

Junto a aquellos, se encuentran los títulos propios. Esto es, estudios impartidos por concretas Universidades que no comparten los efectos anteriormente señalados, por cuanto tampoco han tenido que someterse a los requisitos formales que la norma estatal establece, específicamente el relativo a la aprobación por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación dependiente del Ministerio de Educación.

Si complejo es el mundo de los estudios universitarios oficiales, cuando hablamos de estudios propios desarrollados por las distintas Universidades, se abre un mar de posibilidades que tiene efectos también en los posibles estudiantes que cursan estas titulaciones.

Enlazando esta idea con la que preside el presente esbozo de estudio, la pregunta es ¿se encuentran incluidos dentro del concepto de “estudiantes universitarios” todas las personas que cursan estudios universitarios con independencia de si son oficiales o propios?

¹⁴ La reforma normativa se inserta en la necesaria armonización para conseguir el Espacio Europeo de Educación Superior.

Esa autonomía a la que hemos hecho referencia no obsta para que sea necesario observar una serie de requisitos -contenidos en la norma aludida- tendentes a procurar la calidad de la titulación y que, entre otros aspectos, vigila por la necesaria acreditación previa de la agencia de calidad para la obtención de los títulos oficiales.

¹⁵ Resolución de 11 de mayo de 2017 de la Secretaría General de Universidades por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Universidades de 10 de mayo de 2017 por el que se ordenan las enseñanzas universitarias oficiales de Grado.

¹⁶ Real Decreto 99/2011 de 28 de enero (BOE de 10 de febrero de 2011).

Desde nuestro punto de vista, y si quiera sea incipientemente, y a la espera de su necesario desarrollo reglamentario, creemos evidente que nada debiera objetarse a su utilización cuando se trate de estudios oficiales, especialmente de grado, máster y doctorado industrial. Es cierto que la necesaria conexión de las empresas en el diseño de las competencias que deberán adquirirse en este proceso parece conectarse más con los estudios de máster que de grado. Pero nada impide en principio esta posibilidad¹⁷.

Mayores dudas surgen, sin duda, en el campo de los títulos propios dada la enorme variedad en cuanto a su posible extensión y caracterización. Quizás nuestra primera impresión fuera la necesidad de proceder o bien a su rechazo por los riesgos que ello podría generar de abrir una vía enorme -sobre todo en cursos de escasa duración con patrocinio empresarial- o admitirlo de forma limitada, por ejemplo, solo en el caso de los másteres propios o de aquellos con una cierta duración. Pero todo ello desde el prisma de una normativa legal que, no se olvide, nada especifica ni concreta.

Dejando por tanto esta cuestión únicamente planteada, lo cierto es que a continuación surgen otros que, entendemos, tienen que ser solucionados empleando la misma argumentación.

Y ello ya que no solo existen diferentes titulaciones sino también distintos centros universitarios. La educación superior -Real Decreto 429/2015 de 29 de mayo de creación, reconocimiento, autorización y acreditación de universidades y centros universitarios- puede desarrollarse a través de Universidades públicas o privadas; de igual modo, existen centros que imparten educación superior universitaria con arreglo a sistemas educativos extranjeros; en tercer lugar, mencionados específicamente en la norma anterior, aparecen los centros universitarios de defensa, la Universidad de la Iglesia Católica; también existen centros docentes adscritos a Universidades y, por último, Institutos Universitarios de Investigación¹⁸.

Todas las entidades antes referidas destinan su objetivo a formar en educación superior a las personas, pero cuando nos centramos en el contrato de formación dual universitaria, ¿se está pensando en algún tipo de centro universitario en particular o, por el contrario se está englobando a todos los entes antes reseñados?

Ciertamente, tendremos que esperar a que estas -y otras muchas- dudas que se nos plantean sean despejadas por el Reglamento de desarrollo, pero avanzando en

¹⁷ Con fundamento en el ya mencionado RD 1393/2007, de 29 de octubre, el Sistema Universitario del País Vasco aprobó el protocolo para la formación profesional dual universitaria, conteniéndose el mismo en la Resolución de 30 de septiembre de 2019 del Director de Unibasq-Agencia de Calidad del Sistema Universitario Vasco.

¹⁸ En el Real Decreto se menciona también expresamente a la UNED, comprendida, por tanto, en esta regulación.

nuestra comprensión del contrato de trabajo que hoy estudiamos, entendemos que debemos ofrecer una respuesta universal tanto para el primer planteamiento como para el segundo.

Hemos abogado por una restricción en cuanto a los títulos que posibilitan la opción legal a la formación dual universitaria, por las razones anteriormente explicitadas, mas en esta ocasión nos vamos a ceñir a los términos literales bajo los que se expresa la norma para defender que son todos y cada uno de los centros universitarios que forman parte de la educación superior los que, válidamente, podrían emplear esta fórmula de educación universitaria dual. Siendo ello así, y con las salvedades antes señaladas, no encontramos tampoco razón legal alguna para circunscribir el ámbito de aplicación de la norma a unos estudiantes universitarios que muestren un perfil concreto.

Las excepciones cuando suponen la restricción de derechos, y en este sentido limitar el ámbito subjetivo del contrato en cuestión implica una limitación de derechos a la ciudadanía, han de ser interpretadas de forma constreñida, no pudiendo ampliar las exclusiones a supuestos no contemplados específicamente en la norma objeto de interpretación.

Estas dos consideraciones, en realidad, forman parte de la misma: el derecho al acceso al trabajo y ellas son las que nos conducen a la afirmación de que, salvo que existiera en el futuro una norma que explícitamente contemplara a un colectivo determinado, la interpretación de “estudiante universitario” engloba a cualquier persona que esté realizando estudios universitarios, ya sean los oficiales o los propios a los que hemos hecho referencia en la Universidad en donde se está matriculado. La mera circunstancia de la matriculación es suficiente como para entender la acreditación de ese apelativo de “universitario”.

De otro lado, el mismo argumento es perfectamente predicable en torno a la cualidad que debe ostentar el centro en cuestión. Es indiferente que se trate de una Universidad privada o pública, un centro que esté adscrito a cualquiera de estas o un Instituto Universitario de Investigación o que tenga la denominación de Centro Universitario de Defensa o sea una Universidad de la Iglesia Católica. Esto es, todos los entes universitarios recogidos genéricamente en el Real Decreto 420/2015 acogen a estudiantes que tienen la cualidad de “universitarios” (valga la redundancia).

Junto a esta consideración, habrán de exportarse todas las previsiones recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y referidas a la capacidad del trabajador¹⁹.

No obstante, y a pesar de que en principio estén llamados como posibles destinatarios de este contrato todos los estudiantes que se encuentran matriculados

¹⁹ En torno a esta cuestión, no creemos que se plantee mayores problemas por cuanto el primer requisito atinente a la edad (dieciséis años) está perfectamente asegurado en la generalidad de los

en una Universidad, sea cual fuera esta, entendemos que el ámbito subjetivo implícitamente sí está restringido.

Así, si para ejercer determinadas profesiones (estamos pensando en las más “tradicionales”) precisan que el trabajador ostente una determinada cualificación, (al menos el grado universitario) ¿se podría hacer una excepción con los trabajadores-estudiantes? Entendemos que no.

No cabe la posibilidad de que, a través de este contrato, el universitario pueda hacer todas y cada una de las funciones en todo caso, por cuanto solo la superación del grado finalmente le habilitaría para, con garantías, desenvolverse en el ámbito profesional concreto. De esta manera, existen determinados estudios universitarios (ponemos nuestra vista, fundamentalmente, en los estudios de grado) en los que se dificulta enormemente la cualificación profesional del trabajador²⁰, pero es que en otras actividades laborales se nos antoja simplemente imposible su real desempeño²¹.

Así pues, a pesar de que todos los que han abonado las correspondientes tasas de matriculación y realizado en forma el proceso para su inscripción son “estudiantes universitarios”, en la práctica existirán colectivos de estudiantes a los cuales no sea posible ofrecer este tipo de relación laboral, quedando espacio tan solo para las prácticas externas universitarias y, por supuesto, para -ciñéndonos ahora al ámbito laboral- el contrato en prácticas regulado en el art.11.1 del ET una vez se haya obtenido el título correspondiente.

5. EL CONVENIO DE COOPERACIÓN

El sustento jurídico de esta relación laboral estriba en una relación a la que, en principio, es ajena al estudiante-trabajador. La norma expresa que el contrato para la formación dual universitaria habrá de formalizarse “en el marco de los convenios de cooperación educativa suscritos por las universidades con las entidades colaboradoras”.

supuestos, por cuanto el acceso a esos estudios universitarios se produce cuando el sujeto tiene la mayoría de edad. Al no existir edad máxima para trabajar -teniendo siempre en consideración las contadas excepciones en atención, particularmente, a la actividad a desempeñar- tampoco creemos que existan mayores inconvenientes en este punto.

²⁰ Por descender a un terreno concreto: la abogacía. Los estudiantes universitarios del grado en Derecho tienen abiertas las puertas para acceder al mundo empresarial en múltiples -al menos en clave de posibilidades- actividades, pero no podrán actuar como letrados en ejercicio para defender y asistir intereses de terceros en un juicio oral.

²¹ Específicamente, dentro del sector sanitario, esto ocurriría con los médicos. Esa responsabilidad que ostentan cuando llevan a cabo funciones tendentes a la sanación no es posible que sea asumida por parte de estudiantes universitarios, a nuestro juicio, con independencia del momento concreto en que se encuentren en orden a la superación de sus planes de estudio.

De esta manera los sujetos implicados en el contrato resultan ser tres: Universidad, entidad colaboradora²² y estudiante. Este último adquirirá la condición de trabajador con relación a su único empresario (la entidad colaboradora) pero que duda cabe que también mantiene un nexo con la Universidad a la que pertenece que podría afectar -y este aspecto trataremos de desgranarlo ulteriormente- a su vínculo laboral.

El convenio de cooperación educativa nos recuerda a las prácticas académicas externas de los universitarios. En efecto, el Real Decreto 592/2014 de 11 de julio (por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios) dedica un precepto²³ a su desarrollo. Así, en el Real Decreto de regulación de las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios se emplea la misma denominación (convenio de cooperación educativa) para referirse al contrato que unirá a la Universidad con el centro receptor del estudiante en prácticas, siendo este el instrumento a través del cual se regulan las relaciones sustentadas, concretamente los compromisos asumidos, obligaciones y derechos de las tres partes afectadas: estudiante, entidad colaboradora y Universidad.

Si relacionamos el convenio de cooperación con el contrato de formación dual universitaria, observamos que el sentido y finalidad es compartido con el antes

²² Siguiendo la interpretación que al efecto nos ofrece nuestra doctrina laboral (por todos, Calvo Gallego, J., tomada de una intervención oral sin que conste su publicación) no existe óbice jurídico alguno para entender que es indiferente que nos hallemos ante una empresa privada o pública, sea persona física, jurídica o comunidad de bienes y esté o no presidida por ánimo de lucro. Todas estas realidades son candidatas idóneas para concertar el convenio que ofertará el contrato de trabajo al estudiante.

²³ Art.7 Convenios de Cooperación Educativa: “1. Para la realización de las prácticas externas, las universidades o, en su caso, las entidades gestoras de prácticas a ellas vinculadas, suscribirán Convenios de Cooperación Educativa con las entidades colaboradoras previstas en el artículo 2.2 del presente real decreto y fomentarán que éstas sean accesibles para la realización de prácticas de estudiantes con discapacidad procurando la disposición de los recursos humanos, materiales y tecnológicos necesarios que aseguren la igualdad de oportunidades. 2. Los convenios establecerán el marco regulador de las relaciones entre el estudiante, la entidad colaboradora, la universidad y, en su caso, la entidad gestora de prácticas vinculada a esta última. En sus estipulaciones básicas o en los anexos que las desarrollen deberán integrar al menos:

- El proyecto formativo objeto de la práctica a realizar por el estudiante.
- El régimen de permisos a que tenga derecho con arreglo a la normativa vigente.
- Las condiciones de rescisión anticipada de la práctica en caso de incumplimiento de sus términos.
- En su caso, el régimen de suscripción y pago de seguros, tanto de accidentes como de responsabilidad civil, o garantía financiera equivalente.
- La existencia, en su caso, de una bolsa o ayuda de estudios para el estudiante y la forma de su satisfacción.
- La protección de sus datos.
- La regulación de los eventuales conflictos surgidos en su desarrollo.
- Los términos del reconocimiento de la universidad a la labor realizada por los tutores de la entidad colaboradora.

expresado. La diferencia estriba en que cuando se suscriban para que el estudiante universitario lleve a cabo una prestación de servicios laboral, no podremos referirnos al estudiante como practicante sino como trabajador y serán necesarios una serie de retoques para adecuar el contenido del convenio a la nueva realidad laboral que se entablará²⁴.

A través del convenio de cooperación educativa, se atenderá de forma ineludible a garantizar la “cualificación profesional de los estudiantes universitarios”²⁵. Esto es, como el objetivo primigenio a alcanzar es esa capacitación laboral, entendemos que contenido necesario del reiterado convenio habrá de ser el ámbito funcional o desarrollo del itinerario laboral del estudiante-trabajador, sin perjuicio que el desglose concreto de las actividades profesionales a desempeñar sea de competencia exclusiva del empresario en atención a su poder de dirección, siendo susceptible de ser modificado en atención a las competencias o resultados aptitudinales pretendidos en el seno de la empresa.

6. LAS FUNCIONES

La escueta normativa legal y las amplias remisiones a una aún inexistente normativa reglamentaria -al menos en el momento de cerrar estas líneas- generan importantes dudas en torno a la relación que en esta concreta modalidad tendrá la posible formación exclusivamente teórica, desarrollada en el centro universitario. Como se recordará, en el contrato para la formación y el aprendizaje, el tiempo de formación teórica forma parte de la propia jornada laboral, distinguiéndose entre la actividad de formación teórica, no remunerada, y la actividad estrictamente laboral que sí lo es. El resultado es un contrato necesariamente a tiempo completo -art. 12.2 ET- asentado y dirigido desde la empresa con la finalidad de desarrollar una formación que permita la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

En el caso de esta nueva modalidad contractual, aquella situación se complica en gran medida ya que a la espera del desarrollo reglamentario y de las

²⁴ Así, a título de ejemplo -y aun cuando probablemente esto también nos lo tenga que descubrir el Reglamento de desarrollo del art.11.3 ET- a diferencia de lo que ocurre con las prácticas externas universitarias que no constituyen relación laboral, aquí dado que lo que se pretende es el concierto de un contrato de trabajo, no será preciso incluir aspectos como el pago de seguros o la ayuda de estudios.

No obstante, acaso sea conveniente delimitar qué se entiende por “entidad colaboradora” a los efectos del contrato de trabajo que se suscribirá ulteriormente.

²⁵ Se observa, nuevamente, la vinculación tan estrecha entre la realidad universitaria y la profesional, por cuanto ambos mundos tienen que orientarse a la misma finalidad de formación integral de la persona.

correspondientes reformas en la normativa educativa para regular las exigencias de los títulos que opten por esta denominación, las posibilidades ahora mismo abiertas son extraordinariamente amplias: desde sistemas en el que la totalidad de la formación sea dual o en la empresa (quizás algo ciertamente difícil) hasta lo que seguramente será más normal planes de estudios que contemplen la impartición de un determinado porcentaje de materias -incluidas, por ejemplo, la elaboración del trabajo fin de grado y de máster- en esta forma dual en colaboración con las empresas impartiendo el resto en la propia Universidad en la forma, podríamos denominar, clásica.

Por tanto, y en el fondo, seguramente será el propio plan de estudios de la concreta titulación la que fije la extensión de la formación dual. Y todo ello sin olvidar que es posible que dentro de estos mismos planes, y seguramente de acuerdo con la propia titulación o mención, el alumno pueda, o bien acogerse a un solo convenio con una única empresa para el desarrollo de todas estas materias, o bien a diversos convenios de colaboración educativa con distintas empresas para la superación de cada una de ellas dando lugar a sucesivos contratos conectados con la concreta materia o asignatura y a los posibles anexos que para cada alumna, empresa y asignatura se firmen entre la Universidad, la empresa colaboradora y el propio alumno.

Si esto es así, podemos encontrarnos -repetimos, en este momento inicial, y a la espera del desarrollo del marco normativo reglamentario y académico- con dos tipos de contratos para la formación dual universitaria.

El primero, sería un contrato que bien podríamos denominar como contrato marco, en que se englobarían las sucesivas tareas y procesos formativos que dentro de la empresa debería desarrollar el trabajador para adquirir las competencias y habilidades de distintas asignaturas o materias.

El segundo sería un modelo de contrato mucho más específico y simple solo para una materia o asignatura y que por su propia naturaleza debería poder compatibilizarse con otros contratos de esta misma naturaleza que el mismo estudiante trabajador debería formalizar con otras empresas para la superación de cada una de las distintas asignaturas o materias que se prevén bajo esta modalidad.

Ello conduce, como parece evidente, a una clara separación con el tradicional contrato de formación y aprendizaje. En primer lugar, porque, como ya hemos señalado, el carácter instrumental de este contrato al convenio educativo entre la universidad y la empresa generará normalmente la posible existencia de múltiples posibilidades: desde la firma de un único contrato con una única empresa para el desarrollo en la misma de todos los módulos o asignaturas duales que se prevén en el plan de estudios hasta la posibilidad, al menos teórica, de diversos contratos con distintas empresas para la adquisición en cada una de ellas de las competencias establecidas en el plan de estudio para una concreta materia, asignatura o incluso varias del mismo itinerario.

Por tanto, y a la espera del desarrollo de la regulación reglamentaria, que, eso sí, debiera estar conectadas con las modificaciones en relación con las correspondientes normas educativas, solo nos queda por señalar que, en primer lugar, la diferenciación sostenida entre esta modalidad y la de formación y aprendizaje hace que, en principio la relación que se entablará entre el estudiante universitario y la empresa²⁶ pueda serlo a tiempo parcial, garantizándose así la necesaria “alternancia”²⁷ que se debe respetar en este tipo de contratación, pues en definitiva lo que se busca es “favorecer una mayor relación entre este [marco de formación universitaria] y la formación y el aprendizaje del trabajador”.

Y, en segundo lugar, que sobre todo se utilizará el sistema de contrato con una misma empresa para distintas competencias/materias/asignaturas, parece más que posible que el trabajador-estudiante, comience realizando un cometido laboral concreto pero que este no se mantenga uniforme durante toda la relación contractual.

Las titulaciones universitarias -aunque, en última instancia, esta afirmación será más o menos rotunda en función del tipo de estudios que se curse- habilitan para el desempeño de más de un puesto de trabajo (partiendo siempre de que no existe fraude de ley, por cuanto este no se presume), así que el futuro graduado o doctor o especialista o máster, podrá desplegar sus conocimientos en más de una categoría profesional; de hecho, acaso en ocasiones esta opción será la más “universitaria” por cuanto abrirá campos de intervención más universales.

En principio no creemos que exista óbice jurídico alguno para cambiar de funciones al trabajador-estudiante o incluso de lugar de trabajo cuando ello

²⁶ Nótese cómo el legislador emplea dos vocablos para referirse al mismo ente, dependiendo de la cualidad con la que actúe. Así, cuando se trata de diseñar el vínculo triple que se entabla entre Universidad, centro en el que se desarrollará la actividad profesional y estudiante universitario, la persona física o entidad que posibilita el ejercicio efectivo de la labor del estudiante es una entidad colaboradora; por el contrario, cuando se pone el acento en la relación laboral que vincula al estudiante-trabajador con el centro en el que se despliega la relación laboral, ya no se alude al ente (o persona física) como entidad colaboradora, sino como empresa. Ambas -entidad colaboradora y empresa- aluden a la misma realidad.

²⁷ Según la RAE, alternar (término al que se nos remite cuando buscamos su sustantivo) significa: “variar las acciones diciendo o haciendo ya unas cosas, ya otras, y repitiéndolas sucesivamente”.

No existe un único modelo de régimen de trabajo en alternancia. El que nosotros hemos adoptado supone una opción a favor de una estrecha imbricación entre los dos mundos hasta ahora considerados -en la mayoría de los supuestos- autónomos. De esta forma, “el medio laboral y educativo proponen de forma conjunta situaciones-problemas y recursos” (Boudjaoui, M y Otros: “La formación en alternancia en Francia: entre prácticas sociales y objeto de investigación”, op.cit., pág. 244). De esta manera, “La alternancia en la Universidad sería utilizada... para Sauvage (2000) ...en políticas de flexibilidad a corto plazo ...[pudiendo] ser utilizada en política de flexibilidad a corto plazo, también puede dar respuesta a preocupaciones de gestión de recursos humanos a medio plazo con la posibilidad de constituir un vivero para futuras contrataciones”.

resulte necesario para la adquisición de las correspondientes competencias o materias y dichos cambios aparezcan plenamente justificados en el proceso formativo y acordados desde un inicio con el trabajador. El art.39 del ET solo prevé las modificaciones impuestas por el empresario y en este caso no existiría ni movilidad funcional ni modificación sustancial al amparo del art. 41 ET ya que en ambos casos contaría con el acuerdo previo del trabajador, sin que el mismo, por su justificación normativa, pueda ser considerado una renuncia de derechos. Es más, seguramente no nos encontraríamos ante un caso de polivalencia funcional -entendida como adscripción a distintos grupos o categorías al mismo tiempo- sino ante la fijación de condiciones sucesivas, tanto funcionales, como correlativamente salariales, actuando por tanto el único contrato para la formación dual como un contrato marco para al superación de las distintas asignaturas o materias, cada una de las cuales supondría una concreta actividad, un concreto lugar de realización y un concreto salario.

En cambio, si se optase por un contrato para cada una de las materias o asignaturas, la solución sería mucho más fácil.

7. MODIFICACIONES DEL CONTRATO

Si antes dedicábamos nuestra atención a la posibilidad genérica que tenía el empleador de modificar las funciones del trabajador-estudiante, es momento de observar qué otras vicisitudes podrían soportar esta relación laboral en alternancia²⁸.

Difícil de plasmar (aun cuando no imposible) en la práctica, entendemos, la potestad organizativa que posee el empleador cuando esta supone una modificación de las condiciones necesarias para la adquisición de las competencias y habilidades que deben adquirirse a lo largo de este proceso. El desplazamiento y el traslado²⁹, así como el cambio definitivo de funciones a otras no adecuadas no parecen ser opciones -*a priori*, al menos- que pueda barajar el empleador, por cuanto mal cohonestas con la naturaleza jurídica del contrato para la formación dual universitaria; la relación laboral no puede obviar la vertiente formativa³⁰. Todo lo más quizá cupiera plantear, por dotar a la relación de algo de flexibilidad, la

²⁸ No se aborda en este apartado modificaciones que afectan a la identidad del empresario por cambio del mismo (art.44 ET) ni aquellas otras que no son unilateralmente instadas por el empleador.

²⁹ Al ser este un contrato necesariamente temporal se hace difícil pensar en el cambio definitivo de residencia y lugar de trabajo; no obstante, sí sería factible pensar en el traslado porque la modificación operada en los dos elementos antes indicados fuera superior a doce meses en el plazo de tres años (art.40.6 *in fine* ET).

³⁰ Como suele ocurrir con el discurso jurídico, habrá excepciones a esta máxima. Así, si pensamos en un estudiante universitario que prosigue su titulación a través de la modalidad on line o a distancia, sería posible seguir manteniendo el vínculo formativo con la Universidad en

posibilidad excepcional o limitada del ejercicio de estas potestades cuando ello, como decimos, no suponga merma en el proceso de adquisición de conocimientos que justifica este contrato y condiciona -o debe condicionar- su régimen jurídico.

Otros aspectos susceptibles de ser modificados pueden referirse al horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y, en general, cualquier otra condición contractual que inicialmente se pactara. Lo que acabamos de exponer esperamos que nos recuerde de forma automática a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo; en este sentido, nos preguntamos ¿sería posible aplicar el contenido y alcance del art.41 del ET a estos particulares trabajadores? A nuestro juicio, nada se opondría a ello siempre, claro está, que dichos cambios fueran compatibles con la finalidad formativa en la que se inserta, y repetimos, justifica la singularidad de esta modalidad contractual

En definitiva, las únicas modificaciones jurídicamente admisibles seguirían atendiendo a esa concepción finalista a la que viene llamado el presente contrato³¹.

8. LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO

El contrato para la formación dual universitaria es un contrato de naturaleza temporal. Ciertamente en el art.11.3 no se señala (a diferencia de lo que ocurre con los otros dos contratos formativos) los tiempos de contratación. No se indica cuál será su período mínimo ni tampoco cuál es la duración máxima, pero claramente se trata de una modalidad de empleo temporal.

Los tiempos concretos de duración de este contrato vendrán, acaso, señalados por el propio convenio de cooperación educativa, fijándose probablemente en atención al lapso que se considera conveniente para adquirir las habilidades profesionales de cada materia.

Para los supuestos en los que se hayan previsto más de un contrato de trabajo, habiéndose diseñado los mismos en los itinerarios formativos en atención a asignaturas o materias concretas, la superación de estas supondrá la finalización del contrato y el concierto del nuevo.

A pesar de ello, entendemos que sería deseable (aunque la norma en este punto no se refiera al reglamento de desarrollo para el tratamiento de esta relevante

la que se está matriculado, aun cuando el estudiante-trabajador tenga que cambiar de residencia. Esta modificación -en los supuestos aquí apuntados- entendemos ha de examinarse con especial cautela, atendiendo no solo a los intereses empresariales, sino anteponiendo a estos los propios a la formación profesional del trabajador a afectar.

³¹ Cualquier modificación operada en los términos del contrato que no atiendan a esa pretensión primitiva de formación integral profesional, sería -siempre a nuestro juicio- ilícita por incurrir en manifiesto abuso de derecho o fraude de ley.

cuestión) que la norma estableciera los plazos máximos de este contrato para dotar de la ansiada seguridad jurídica a este contrato, siendo los planes de estudio y más concretamente los convenios de cooperación los que precisen *a posteriori* los tiempos que tal vez podrían fijarse en atención al número de créditos atribuido a cada asignatura.

Junto a la anterior previsión extintiva, que se engarza directamente en el art.49.1.c) ET, aplicable sería la normativa genérica que prevé la extinción del contrato de trabajo sea cual fuere este.

Con ello no queremos decir que no haya que introducir matices para, constatando la realidad concreta a escrutar, ser cautos con la apreciación de los condicionantes específicos para aplicar determinadas causas que posibilitan el despido del trabajador³².

Existe, no obstante, una causa ínsita en el contrato que hoy nos atañe, cuyo cumplimiento conllevaría la resolución contractual. Si el contrato se condiciona a la circunstancia de que el trabajador sea estudiante universitario, la pérdida de esta cualidad supondrá ineludiblemente la desaparición del contrato (condicionada, eso sí, a la comunicación o denuncia).

Expresado de otra manera, y descartando por falta de operatividad jurídica, la acción de nulidad, al existir una fuerte conexión negocial que presupone la previa inserción del sujeto-trabajador con la Universidad, la pérdida en la condición de “estudiante universitario” conllevará ineludiblemente aparejada como efecto la extinción de la relación laboral nacida a su amparo.

De esta manera -art.49.1.b) ET- la pérdida en la condición de estudiante universitario (v.gr. no abono de la matrícula) supondrá la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la condición resolutoria explícitamente consignada en el contrato (si así se hubiera previsto de forma expresa) o de manera implícita (para aquellos otros supuestos en los que no se hubiera reflejado), siendo aplicable toda la doctrina elaborada en torno a la limitación y apreciación de abuso de Derecho.

9. LAGUNAS DE REGULACIÓN

Aparece en nuestro panorama laboral normativo un nuevo contrato que tiene la ambiciosa pretensión de tratar de cubrir un déficit plenamente constatado, consistente en la falta de ocupación de personas que tienen en su haber una titulación universitaria.

³² Dificil de aplicar -a nuestro juicio- el despido objetivo por ineptitud sobrevenida del trabajador o por falta de adaptación a las modificaciones técnicas (art.52.a) o b) ET), debiendo emplearse un juicio de valor menos exigente para apreciar la culpabilidad y gravedad que se exigen en los supuestos de incumplimientos laborales que posibilitan los despidos disciplinarios (art.54 ET).

Ciertamente, antes de la inclusión de este modelo contractual, existía una previsión normativa que se destinaba a promover la contratación de los recién titulados universitarios: el contrato en prácticas. Sin embargo, a pesar de las bondades que puedan ensalzarse de este tipo de relación laboral en prácticas, lo cierto es que no se ha conseguido que ese colectivo cada vez más numeroso de egresados pueda incorporarse al mercado laboral y hacerlo ejerciendo las funciones que se relacionan directamente con los estudios cursados. Siendo esta la realidad laboral, no es descabellado pensar que este problema de inserción laboral deba ser abordado antes de que se produzca, antes, por tanto, de la consumación de los estudios universitarios.

Este nuevo contrato pretende impulsar la contratación antes de la obtención de la titulación universitaria, permitiendo a la empresa moldear al estudiante-trabajador para que se acomode a las necesidades e idiosincrasia de la entidad en la que se desarrolla el trabajo.

Este intento, cargado de bondad y de buenas intenciones, está no obstante limitado en lo que hace a su viabilidad por la cantidad de aspectos cruciales que no han sido ni tan siquiera esbozados en la norma que le dota de vida.

Aspectos tan importantes como son “el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros universitarios y en las empresas, así como su reconocimiento”, los “relacionados con la financiación de la actividad formativa y con la retribución del trabajador contratado” solo son apuntados por el actual art.11.3 del ET, esperando ser “desarrollados” (empleando el verbo que la norma original utiliza) por un Reglamento.

De esta manera, el Reglamento que cubrirá estas lagunas (y otras que a vuela pluma serían relativas a la duración del vínculo contractual o modelo oficial del contrato en cuestión³³) no será -a nuestro entender- una norma puramente de desarrollo, sino más bien de creación de una figura que apenas es reglada en la norma legal (Ley 11/20, de 30 de diciembre).

Esta circunstancia genera la duda acerca de si hasta en tanto en cuanto no tengamos Reglamento, ¿es factible jurídicamente concertar el contrato de formación dual universitaria?

La elucubración que hemos de realizar en este punto pasa por pensar qué harían nuestros juzgadores en los supuestos de impugnación de estos contratos. ¿Optarían por entender que esas contrataciones están celebradas en fraude de ley porque existen aspectos (muchos) sin precisar o, por el contrario, optarían por aceptar la licitud de estos contratos?

³³ Partimos de la necesidad de reflejar este contrato por escrito, a fin de observar los mandatos contenidos en el art.12 del ET.

Con base a una interpretación teleológica y eminentemente práctica, se habrá de entender (es nuestro sentir) que siempre que el contrato para la formación dual universitaria responda a la causa que se prevé legalmente y se formalice con un trabajador que posee la cualidad de estudiante universitario, ese contrato estará celebrado conforme a Derecho.

El efecto de inseguridad jurídica que entraña el actual diseño de este contrato se traslada al empresario donde el estudiante adquiere la calidad de trabajador. En efecto, no presenta más dilema la cuantificación del salario (“que se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo”). Así pues, siendo como es una relación laboral ordinaria el efecto automático es el de aplicación de las previsiones convencionales, siendo una de las principales la de la cuantificación del salario.

Siguiendo con esta cuestión (el salario) se observa el deseo -fútil, de otro lado- de garantizar en todo caso (entiéndase para esos colectivos de trabajadores que no están sujetos a convenio colectivo) el salario mínimo interprofesional, siguiendo en este punto las previsiones legales aclaradas para el contrato a tiempo parcial³⁴.

El en absoluto desdeñable -a nuestro juicio- vacío normativo se produce con relación a la “financiación” que parece referirse -tal y como está expresado- tanto a la actividad formativa como a la retribución del trabajador³⁵. La cuestión crematística puede inclinar la balanza a favor del empleo de esta modalidad contractual por parte de nuestras empresas, lo que a *sensu contrario* supone que no es descabellado aventurarnos en la poca acogida -más allá de las experiencias que previamente se estaban llevando a cabo por las entidades colaboradoras en ámbitos autonómicos o provinciales concretos- que tendrá esta figura contractual para quien, a la postre, tiene el poder de aplicarla: el empresario.

Así pues, una de las preguntas que ineludiblemente tenemos que formularnos para que este contrato no siga la senda del ya extinto contrato indefinido de apoyo a emprendedores, es cómo se puede convencer a los empresarios para que apuesten por su celebración³⁶.

³⁴ En este punto, el presente contrato nos recuerda al contrato para la formación y el aprendizaje (art.11.2 ET). Recordemos que el salario que le corresponde al aprendiz es calculado en función de la jornada de trabajo efectivamente realizada, sin tener en cuenta -por tanto- el tiempo dedicado a la formación teórica.

³⁵ “...objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa y con la retribución del trabajador contratado”. Tendrá que aclararse, en este punto, los tipos de cotización a los que se verán sometidas las bases de cotización. Tal y como está redactado el precepto, entendemos que estaría sujeto a los tipos que se regulan en general para los contratos de naturaleza temporal, sin que -sí no media previsión específica en sentido contrario- puedan entenderse aplicables los previstos para los contratos para la formación y el aprendizaje.

³⁶ Todolí Signes, A.: “La formación dual en Holanda”. Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales. 36/2017. Pág.48. Tras destacar las bondades de ese modelo

Uno de los argumentos bien podría estribar en la responsabilidad social empresarial. El acudir a este contrato redonda en la idea de compromiso de la empresa para con los ciudadanos. Una empresa que apueste decididamente por formalizar contratos con trabajadores universitarios procurando de esta manera la inserción laboral de estos, excede del mero cumplimiento escrupuloso de la normativa legal y convencional existente, y por ello se puede encuadrar -a nuestro juicio de forma clara- en ese concepto de contornos difusos y heterogéneos antes expresado.

El segundo argumento es más individualista. La empresa -piénsese sobre todo en aquellas que pertenecen a sectores como la aeronáutica, ingeniería o salud, entre otros- puede tener un legítimo interés en formar a sus propios trabajadores, procurándoles además estrategias empresariales y técnicas *know how* y, en definitiva, cuantas conforman el sello distintivo de la entidad. En este sentido, se nos antoja más dúctil el perfil de una persona que no ha prestado sus servicios con anterioridad que la persona que atesora cierta experiencia.

Dejando atrás las desviaciones de las tradicionales prácticas, se observa una diferencia que puede también impulsar a nuestras empresas a emplear este contrato de trabajo. A través de las prácticas no solo no se asegura, sino que se imposibilita a que la entidad donde el estudiante lleva a cabo esta formación práctica pueda lucrarse de su actividad; el centro es el alumno y todas las actividades que despliega la empresa deben estar orientadas a que él obtenga un rendimiento académico. No obstante, con el contrato para la formación dual universitaria giran las tornas y, como ocurre con cualquier otra relación laboral, aquí sí el empresario perseguirá con la prestación del trabajador-estudiante un beneficio, un aporte para su entidad.

Quedan, no obstante, sin resolver otras cuestiones -en absoluto menores- relativas a la eventual indemnización que le podría corresponder al trabajador-estudiante una vez finalice su contrato. Parece que, no obstante, por razones de congruencia y coherencia normativa, la solución pasa por negar la indemnización por terminación de contrato.

A falta de previsión al respecto, no parece coherente que se haya optado por negar la indemnización por fin de contrato a los que son en prácticas o para la formación y el aprendizaje, optando por una solución totalmente divergente para las hipótesis de concertación de este contrato para la formación dual universitaria.

Expresado de otra manera, el régimen jurídico del contrato para la formación dual universitaria debe seguir la senda ya marcada por el resto de contratos

(enfocado en la formación profesional dual) en los países que como Alemania lo han implantado, nos hace ver las diferencias con respecto a España y que se refieren, básicamente, a la dimensión de nuestro tejido empresarial que no es comparable con las grandes empresas que dominan el panorama en el modelo alemán.

formativos, pues él también participa de la misma naturaleza o calificación jurídica³⁷. Negamos, por tanto, el derecho del trabajador-estudiante a recibir la indemnización prevista en el art.49.1.c) ET (por supuesto, quedando a salvo lo que al efecto se pueda disponer vía convenio colectivo).

Otra de las dudas que pudieran plantearse hace referencia a la posible (o no) aplicación de las consecuencias previstas por el art.15.5 ET en cuanto hace al encadenamiento de contratos. La solución -a nuestro juicio- debe ser la de negar la aplicación del mencionado precepto y ello no solo porque -como venimos insistiendo- estamos ante un contrato formativo que debe seguir la suerte de sus congéneres, sino porque en ocasiones será frecuente (y aconsejable) el empleo de diversos contratos de esta índole a lo largo de la vida universitaria del trabajador.

En otro orden de cosas, el precepto finaliza con una referencia -no explícita- al Régimen General de la Seguridad Social. Para que no haya lugar a equívocos (lástima porque esta razón debería haber inspirado a todo el precepto en aras a la añorada seguridad jurídica) se enuncia la extensión del campo protector del nivel contributivo del Sistema, encontrándose amparado el trabajador frente a las diferentes contingencias³⁸.

Cerramos el presente esquema de aproximación a esta figura contractual señalando que el contrato para la formación dual universitaria -entendemos- seguirá el régimen ordinario previsto en relación a la igualdad de derechos con el resto de trabajadores (con base al art.12.4.d), 17 ET y, por supuesto, art.14 CE), siendo aplicable todo el régimen en torno a las obligaciones concretas que conlleva la plasmación cotidiana de la buena fe contractual (art.5 ET) y, en general, las contempladas para el contrato a tiempo parcial (art.12 ET)³⁹, incluyendo las estipulaciones posibles que generan diferentes derechos o deberes para las partes contractuales⁴⁰.

³⁷ Otra previsión a la que, entendemos, tendrá que dar respuesta el reiterado Reglamento es la relativa a los posibles efectos que entraña en la duración del contrato los periodos suspensivos de incapacidad temporal, o por nacimiento o cuidado de hijos, riesgo durante el embarazo o la lactancia, entre otros. Hasta en tanto en cuanto esto se produzca, deberá seguirse el mismo régimen que el observado para el contrato en prácticas y para la formación y el aprendizaje.

³⁸ Resuena el eco de la tradición ya abandonada del contrato de aprendizaje en su relación con el desempleo. “La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación dual universitaria comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.”

³⁹ Entendemos, no obstante, que no sería posible -sin trastocar la naturaleza jurídica de este contrato- la realización de horas complementarias, quedando a salvo la posible realización de horas extraordinarias de fuerza mayor (art.12.4.c) ET).

⁴⁰ Así, el periodo de prueba (art.14 ET) o el pacto de plena dedicación (art.21.1 ET). Con considerables reservas: pacto de no concurrencia post contractual (art.21.2 ET) y el de permanencia (art.21.4 ET).

Queda todo un trabajo por delante que afecta no solo a la necesidad de contar con el citado Reglamento, sino también a las propias Universidades que habrán de repensar sus actuales modelos educativos para dar cabida de forma feliz a esta nueva iniciativa de contratación. Será necesario, de igual modo, diseñar convenios de colaboración adecuados con entidades que, en calidad de oferentes de empleo, se adecúen a la doble dimensión que un trabajador de estas características presenta en orden a la satisfacción de unas expectativas que, a partir de la promulgación de la norma, se han erigido como causa del presente contrato.

10. REFERENTES PRÁCTICOS

10.1. La experiencia del País Vasco

Ya anticipábamos en momentos anteriores que la experiencia en la formación dual universitaria era algo más que una idea teórica, por cuanto algunas de nuestras Universidades ya habían dado el paso (antes de la promulgación de la norma que hoy se trata de comentar) para poner en marcha este nuevo modelo, aun cuando -lógicamente- no fuera a través de la suscripción de este recién nacido contrato. De entre todas estas experiencias, nos permitimos comentar sucintamente dos.

El proyecto de formación dual universitaria del País Vasco está reglado y atiende a una serie de parámetros de calidad que se señalan en la Resolución de 30 de septiembre de 2019 del Director de Unibasq-Agencia de Calidad del Sistema Universitario Vasco, por la que se da publicidad al Protocolo para la obtención del reconocimiento de formación dual para titulaciones universitarias oficiales de Grado y Máster, aprobado por la Comisión Asesora de Unibasq, el 27 de septiembre de 2019⁴¹.

La lectura de aquella nos sugiere que estamos ante un modelo de enseñanza en alternancia destinado tanto a los estudiantes universitarios de grado como de máster, e incluso de forma específica proyectándose solo para determinados itinerarios formativos, pudiendo, en este último caso, el estudiante elegir libremente entre la forma que podríamos denominar clásica y la experiencia dual. Sea cual fuere el título (grado o máster), necesariamente este ha de ser “oficial”, entendiéndose como tal el que perteneciendo al Sistema Universitario Vasco esté inscrito en el Registro de Universidades, Centros y Títulos⁴².

⁴¹ Disponible en: https://www.unibasq.eus/wp-content/uploads/2019/11/Nuevo_Protocolo_Unibasq_DUAL.pdf [Fecha de consulta: 24.01.2021].

⁴² Ciertamente, también se prevé la posibilidad de extender la aplicación de la formación dual a aquellos títulos expedidos por otras Universidades extranjeras, siempre que medie convenio con las pertenecientes al Sistema Universitario Vasco.

Esta opción dual universitaria no es improvisada, sino que tiene que aquietarse a unos requisitos previos que validan estos títulos. La comprobación de estos presupuestos se atribuye al denominado Comité de Evaluación de Vectores de Unibasq⁴³; es gracias a su evaluación positiva como se consigue la habilitación para que la Universidad lleve a cabo este tipo de formación que culminará con la expedición de un título con la mención específica a la “formación dual o en alternancia”, ya sea en relación a la titulación o al itinerario formativo desplegado.

El procedimiento que se ha de seguir ante el Comité de Evaluación se inicia con la propuesta de la Universidad⁴⁴ que ha de contener una suerte de documentación tendente -fundamentalmente- a justificar la idoneidad de la formación dual y presentar las diferencias entre este modelo y el que pudiéramos calificar como “tradicional”. El sentido de esta comparativa es dejar constancia de las bondades del sistema de alternancia y la consecución de objetivos o competencias previstas inicialmente en ese concreto título.

A esta justificación habrá que adicionar otra suerte de datos para comprobar que la implicación de las entidades donde se desarrolla la formación dual es real y que ellas están presentes desde el diseño de los planes de estudio, pues solo así se puede garantizar que las instituciones donde finalmente los estudiantes trabajarán no son “meras receptoras”; la idoneidad de estos centros también es comprobada, debiendo señalarse las plazas disponibles o el porcentaje de créditos al que equivale la realización de esta formación en alternancia; cronograma; criterios de evaluación, garantizando la participación de los tutores del aula y de la entidad⁴⁵, así como la correspondencia de la prestación de servicios con las asignaturas cursadas.

Otro de los aspectos a destacar de esta documentación imprescindible para que les sea concedida la mención ya enunciada, se refiere a los relativos a la selección de los candidatos y el tipo de vínculo a establecer con la persona elegida. Así, en lo que hace a los primeros, será necesario reseñar cuáles son los criterios empleados para tomar la decisión de elección; en lo que respecta al tipo de vínculo que unirá al estudiante elegido y la entidad donde realizará la prestación

⁴³ El Comité está integrado (aun cuando no se enuncia el número de personas que lo componen) por académicos prestigiosos de las diferentes ramas del saber, debiendo ser uno de ellos extranjero, un estudiante y una persona “con perfil profesional”. Se prevé la posibilidad de contar con asesores.

⁴⁴ El informe definitivo ha de emitirse en el plazo máximo de 6 meses desde el inicio del procedimiento, entendiéndose que la omisión de aquel equivale a la denegación de la propuesta (silencio negativo). Previamente, habrá de haberse dictado un informe provisional del que se dará traslado a la Universidad a fin de que en el término de 20 días pueda presentar alegaciones.

⁴⁵ En relación a los tutores: se trata de garantizar la implicación y comunicación del tutor de aula con el tutor del centro o institución donde el alumno realiza la prestación de servicios. Las personas que asuman el papel de tutorización deben contar con la experiencia suficiente, debiendo garantizarse la disponibilidad para con el tutorizado.

de servicios, no se califica jurídicamente el mismo aun cuando se hace necesario garantizar que el alumno perciba una cantidad económica no inferior al salario mínimo interprofesional, debiendo suscribirse un seguro que cubra las mismas contingencias que se tutelan a los trabajadores, excepto la relativa a desempleo que es potestativa.

Una vez concedida la mención conforme a los trámites sucintamente expuestos, habrá de firmarse un convenio de colaboración cuyo contenido y alcance está previsto en el Acuerdo de 8 de abril de 2020 de la Comisión Permanente del Consejo de Gobierno de la Universidad de País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, por el que se aprueba la normativa reguladora de los Convenios de Colaboración para el desarrollo de programas de formación dual de los títulos de grado y máster de la Universidad de País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea (BO País Vasco de 8 de junio de 2020).

De esta forma, se hace precisa la formalización de un Convenio con cada una de las entidades participantes, para dejar constancia de las condiciones bajo las cuales se desarrollará la formación dual (contrato de trabajo o relación fuera del ámbito laboral⁴⁶).

Si finalmente se optara por el vínculo laboral, junto con el contrato de trabajo correspondiente se habrá de rellenar un convenio específico al que se hace mención en el anexo. Este habrá de ser suscrito tanto por el trabajador-estudiante como por la Universidad (ajena a la relación laboral) y el ente en donde realiza la actividad laboral. Se incluyen una serie de menciones relativas a las condiciones laborales de este trabajador que se encuentra amparado por las previsiones normativas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo de aplicación.

De la lectura del documento, destacamos la preocupación constante por garantizar la continuidad en el proceso formativo-académico del trabajador, aun cuando se incluyen otras menciones⁴⁷ que completan este convenio administrativo.

⁴⁶ Si se opta por esta fórmula, la regulación es la contenida en el Real Decreto 592/2014 de 11 de mayo, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios.

⁴⁷ El convenio descende a la figura de los tutores (académico y profesional) para establecer las responsabilidades de estos o la obligación de la Universidad de buscar alternativas para los supuestos en los que el contrato de trabajo se resuelva por causas ajenas al trabajador-estudiante. Aparecen también referencias específicas al trabajo fin de grado y fin de máster (incluyendo los derechos del autor a la propiedad intelectual) o deberes de confidencialidad que habrán de soportar las partes. Pero, lo más destacable -a nuestro juicio- es la previsión expresa a los efectos que podría tener una resolución del vínculo laboral cuando el trabajador no ha intervenido en esa extinción; en este sentido, se prevé la posibilidad de arbitrar fórmulas alternativas para que el que fuera empleado pueda obtener el título universitario a pesar de la finalización anticipada del contrato de trabajo.

10.2. La experiencia de la universidad internacional de Andalucía

El Reglamento relativo a los Convenios de Colaboración para el desarrollo de programas duales en las titulaciones de la Universidad Internacional de Andalucía (UNIA) mediante itinerarios formativos en alternancia (aprobado en Consejo de Gobierno de 30 de septiembre de 2020, modificado en Comisión de Postgrado el 19 de noviembre de 2020⁴⁸) ahonda en el camino implementado ya por otros centros universitarios nacionales.

El Reglamento es consciente de la necesidad de implantar un modelo de formación dual universitaria contando para ello con el resorte jurídico adecuado a fin de garantizar la existencia de un “vínculo jurídico” entre el estudiante (o estudiante-trabajador) y la entidad donde este desarrolla y ejecuta la prestación de servicios.

La presente propuesta parte -nótese, reiteramos, cómo tanto el que aquí se diseña como el que se propone por la Universidad del País Vasco se elaboran sin contar con la previsión normativa del contrato para la formación dual universitaria- de la necesidad de garantizar al estudiante de un “seguro asimilable al resto de trabajadores y trabajadoras en la entidad salvo en lo que se refiere a la prestación por desempleo”.

Siendo ello así, la UNIA aprueba a través de la resolución comentada, un texto que vinculará a los ulteriores convenios de colaboración que con motivo de estos “programas de itinerarios formativos en alternancia” se suscriban.

Interesa destacar de su lectura los siguientes aspectos:

- a) De un lado, la necesidad (tanto para los supuestos de prácticas no laborales retribuidas como para las relaciones genuinamente laborales) de asegurar frente a los riesgos (con la exclusión del desempleo);
- b) Cada programa de itinerario formativo en alternancia tiene que contar con un convenio de colaboración que suscribirá la Universidad y el centro en donde se desarrolla la actividad del estudiante o estudiante-trabajador.
- c) La firma del mencionado convenio supondrá que se desplieguen una serie de efectos jurídicos que ya sí difieren en función de si la relación que unirá al estudiante con la entidad es o no laboral. Centrándonos en esta última, el convenio se ajustará a un modelo concreto predefinido que especifica los deberes (“compromisos”) del estudiante-trabajador y la entidad en la que desarrolla la actividad prestacional laboral.
- d) Siendo cierto que el modelo del convenio es diferente en atención a la especial naturaleza jurídica del vínculo que une a estudiante (o estudiante-trabajador) y a la entidad donde se desarrolla la prestación, se incluyen

⁴⁸ Disponible en: [Reglamento_programas_duales_titulaciones_Consejo_de_Gobierno_30-09-2020.pdf \(unia.es\)](#) [Fecha de consulta: 25 de enero de 2021].

una serie de alusiones genéricas que habrán de observarse en cada uno de los citados convenios y que tratan, a la postre, de asegurar un diseño acertado del itinerario, una correcta supervisión del mismo, garantizándose la presencia del tutor académico y profesional y dejando constancia de los deberes que asume tanto el alumno (o alumno-trabajador) como la Universidad, sin olvidar señalar la vigencia del documento.

- e) Se recogen una serie de indicaciones de carácter más formal relativas a plazos, formas para instar la suscripción del convenio y competencia para su suscripción.
- f) Se trazan los criterios de selección del candidato garantizándose la participación en su elección tanto de la Universidad como de la propia entidad receptora.
- g) Por último, se clarifica que no estamos frente a un modelo cerrado, sino que el mismo será susceptible de mejoras una vez sean detectadas las debilidades, creando para ello a un órgano específico: Comisión mixta.

En definitiva, creemos que estas previsiones autonómicas bien pudieran resultar de ayuda o referencia para desarrollar en el anunciado Reglamento los elementos que tan solo han sido esbozados por la norma estatal.

Lo que sí parece incontestable, a la luz de las experiencias sobre el terreno, es que las Universidades se ven atraídas por este modelo de (para ellas) formación, al perseguir una mayor cohesión entre el mundo laboral y el teórico. Queremos, además ver, que de la actitud de las Universidades que ya han emprendido este camino se desprende una inicial insatisfacción a ofrecer como única alternativa a sus estudiantes el ya consolidado modelo de prácticas (curriculares o no), explorando otras vías que se apartan de estas e introduciéndose en las realidades laborales.

La Universidad -dedicada tradicionalmente a desplegar un papel meramente formativo teórico- ofrece la posibilidad de insertar laboral a sus estudiantes, compaginando estudios con relación laboral. Esto es, a nuestro juicio, adaptarse a la nueva realidad en la que se muestra claramente cómo el proceso formativo no es algo puntual que se sitúa en una etapa concreta del individuo sino que acompaña a este durante todo su devenir profesional.

11. CONCLUSIONES

Tenemos ante nosotros un nuevo contrato que se nos antoja tremendamente novedoso porque sus implicaciones no se ciñen al ámbito laboral, sino que despliega efectos en la forma de concebir la enseñanza universitaria.

Ciertamente la finalidad que trata de satisfacer no es ni mucho menos autóctona. De hecho, existen experiencias consolidadas en el ámbito del Derecho comparado

que nos han servido de inspiración para el diseño de este modelo contractual, pero salvando esta circunstancia (que, de otro lado, entendemos positiva por cuanto es oportuno aprovechar las bondades que otros sistemas jurídicos poseen) lo cierto es que a través de la presente modalidad se posibilita adecuar las necesidades de nuestros universitarios con las que tiene una empresa.

El contrato para la formación dual universitaria pretende servir de engarce para esos dos mundos (el universitario y el de la empresa) que están -a pesar de la regulación de las practicas no laborales- tan poco conectadas entre sí.

De esta manera, el concierto de esta modalidad contractual va a representar la oportunidad profesional para que los estudiantes puedan ver la vinculación entre los contenidos teóricos en los que se despliega su formación universitaria y la aplicación de los mismos, a través de una auténtica relación laboral que, por serlo, llevará aparejada los efectos, derechos y obligaciones que regula el Estatuto de los Trabajadores.

El diseño, a primera vista, merece una favorable acogida. La Universidad vela por la adecuación de esa relación laboral con el itinerario formativo diseñado y es razonable que este contrato suponga una vía para conseguir minimizar la situación tan delicada que sufren nuestros recién titulados.

Siendo ello así, no podemos dejar de advertir la existencia de deficiencias que podrían trastocar esa inicial visión optimista sobre el presente contrato. Son muchas -demasiadas- las lagunas existentes, las preguntas que hoy por hoy no tienen respuesta y que dejan a este contrato al albur de lo que diga un reglamento que, y esto acaso es lo más censurable a nuestros ojos, no tiene una fecha, aun cuando fuera aproximada, de aprobación.

Por esta imprecisión, lo que adelantábamos en estas líneas han sido básicamente conjeturas acerca del devenir de esta figura contractual. Ciertamente, nos encontramos con un contrato con el propósito claro de procurar simultanear la actividad laboral con la formación universitaria, pero a partir de ahí todo son dudas y de entre todas ellas, nos asalta la que a nuestro juicio es la principal: ¿cómo se llevará a cabo la financiación de este contrato?

Esta es, siempre a nuestro entender, la primera incógnita que planea sobre esta figura acaso porque somos sumamente escépticos a que el empleo de esta fórmula contractual descansa exclusivamente en la responsabilidad social empresarial.

Así pues, creemos que urge la elaboración de ese Reglamento que comprometa también a la Universidad quien, de otro lado, deberá repensar en la figura del docente tal y como hoy está concebida.