

**LA NUEVA REGULACIÓN DE LOS CONTRATOS
FORMATIVOS TRAS LA REFORMA LABORAL:
¿UN IMPULSO DEFINITIVO
A ESTA FÓRMULA CONTRACTUAL?**

RAQUEL VELA DÍAZ

*Profesora Contratada Doctora (acreditada a Titular de Universidad)
de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén.*

E-mail: rvela@ujaen.es

RESUMEN: El presente trabajo analiza la nueva regulación de los contratos formativos tras la reforma laboral operada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, que con la reformulación del art. 11 del Estatuto de los Trabajadores pasan a ser, formalmente, uno sólo (contrato formativo), aunque atendiendo a una doble ordenación: por un lado, el contrato de formación en alternancia, que viene a sustituir el anterior contrato para la formación y el aprendizaje; y por otro lado, el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de los estudios, que sustituye al anterior contrato en prácticas.

Palabras clave: Contrato formativo, reforma laboral, contrato de formación en alternancia, contrato para la obtención de la práctica profesional, Estatuto de los Trabajadores.

ABSTRACT: This article analyzes the new regulation of training contracts after the labor reform operated by Royal Decree-Law 32/2021, of December 28, that with the reformulation of art. 11 of the Workers' Statute become, formally, only one (training contract), although attending to a double regulation: on the one hand, the alternating training contract, which replaces the previous contract for training and apprenticeship; and on the other hand, the training contract to obtain professional practice appropriate to the level of studies, which replaces the previous training contract.

Keywords: Training contract, labour reform, alternating training contract, contract to obtain professional practice, Statute of Workers.

SUMARIO: *I. PLANTEAMIENTO INICIAL. II. UNA APROXIMACIÓN A LA TRAYECTORIA DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS: ¿MEDIDA EFICAZ O FRACASO CONSTANTE?. III. EL ALCANCE DE LA REFORMA LABORAL EN LOS CONTRATOS FORMATIVOS: IMPULSAR LA FORMACIÓN PARA PROMOVER LA INSERCIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO. 3.1. El contrato de formación en alternancia. A) Objeto del contrato y reglas para su celebración. B) Actividad formativa. C) Condiciones laborales. D) Acción protectora. 3.2. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional. A) Objeto del contrato*

y reglas para su celebración. B) Adquisición de la formación práctica. C) Condiciones laborales. 3.3. Elementos comunes del contrato formativo. IV. ALGUNAS REFLEXIONES FINALES. V. BIBLIOGRAFÍA.

I. PLANTEAMIENTO INICIAL

La reforma laboral aprobada por el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (en adelante RDL 32/2021), que ha entrado en vigor en nuestro Ordenamiento Jurídico con fecha de 4 de febrero de 2022, introduce una serie de modificaciones que suponen un impacto importante en la regulación de diferentes ámbitos del mercado laboral, entre ellas, las que se han introducido en las modalidades de contratación laboral, tales como los contratos de duración determinada, los fijos discontinuos, el contrato indefinido adscrito a obra o los contratos formativos. Estos últimos serán el objeto especial de estudio del presente trabajo, introduciéndose un importante cambio de paradigma en las modificaciones que al respecto se contemplan en el nuevo y ampliado artículo 11 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que regula los contratos formativos.

Esta reforma laboral es fruto de un largo proceso de concertación y diálogo social entre el Gobierno, las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME para tratar de reformar, desde una perspectiva estructural, el mercado laboral español, en especial, para intentar combatir la temporalidad y la precariedad que lo caracterizan¹. De igual modo, el texto de la reforma da cumplimiento tanto al acuerdo de Gobierno como a los compromisos adquiridos con la Unión Europea -para recibir los “fondos de recuperación”- plasmados en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, aprobado por las instituciones europeas en julio de 2021 (a través del Consejo ECOFIN), tras ser adoptado por el Consejo de Ministros el 27 de abril, en su Componente 23 “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”². Dicho Componente 23 establecía que “el mercado laboral español arrastra desde hace décadas importantes desequilibrios que agravan los ciclos económicos, lastran los aumentos de productividad, aumentan la precariedad y profundizan las brechas sociales, territoriales y de género. Con el fin de promover un crecimiento inclusivo y sostenible desde el punto de vista económico y social y garantizar la seguridad jurídica, es preciso abordar a través del diálogo social un paquete equilibrado y coherente de reformas que permitan reducir el desempleo estructural y el paro juvenil, reducir la temporalidad y corregir la dualidad del mercado laboral, aumentar la inversión en capital humano, modernizar los instrumentos de negociación colectiva y aumentar la eficacia y eficiencia de las políticas públicas de empleo”.

1. Un acuerdo a tres bandas cuyo indudable valor, como ha puesto de relieve un sector de la doctrina, no debe quedar diluido por el bochornoso espectáculo de la votación en la sede de la soberanía parlamentaria a la hora de su convalidación. Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: “Ni «hito transformador» ni «timo del tocomoch»: ¿reforma laboral mínima pactada, interpretación prudente?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 467, pág. 34.
2. BOLETÍN LABORAL SOCIAL: “Resumen y cuadros comparativos de la reforma laboral 2021”, Centro de Estudios Financieros CEF, 5 de enero de 2022. <https://www.laboral-social.com/reforma-laboral-2021-resumen-principales-medidas-cuadros-comparativos.htm>

A este respecto, el RDL 32/2021 introduce en la legislación laboral española medidas para hacer efectivas cuatro de las reformas reseñadas en el citado Componente 23, entre ellas, las relativas a la simplificación de contratos, que incluye la adecuada regulación del contrato de formación (reforma 4). Y si bien es cierto que la reforma no afecta a un número elevado de cuestiones de la normativa laboral, las cuestiones abordadas se hacen con una significativa incidencia.

En este sentido y como ha puesto de manifiesto un sector de la doctrina, el Estatuto de los Trabajadores como norma laboral básica ha cubierto una larga etapa histórica y parece en la actualidad necesitar de una reforma global que lo adecúe a las transformaciones que se han producido en los últimos años, dando la necesaria seguridad jurídica que las relaciones laborales demandan y solucionando los diversos silencios y ambigüedades que en ocasiones de manera contradictoria se resuelven por la jurisprudencia emanada de los Tribunales. Por ello, en una Reforma Laboral, deberían resultar afectadas, en mayor o menor medida, la mayor parte de las instituciones del derecho del trabajo, aunque la oportunidad política ha reducido, sin embargo, el alcance de la reforma laboral a unas cuantas materias³.

No obstante, parece que el resultado ofrece algunas respuestas coherentes y de futuro para el mercado de trabajo español. Un mercado débil y precario necesitado de mecanismos que le impulsen a cambiar la cultura tan consolidada de la temporalidad por otra en la que la indefinición comience a ser la regla. Así, entre otras cuestiones abordadas, la apuesta por la contratación indefinida, el papel que se otorga al trabajo fijo discontinuo, la reformulación del contrato fijo de obra, el control más equilibrado sobre los tipos de contratos temporales, o una reconstrucción de los contratos formativos son los fundamentos sobre los que se pretenden cimentar algunos de los principales pilares de esta reforma laboral⁴. Una reforma laboral que en algunos aspectos se ha reconocido como mínima, parcial y deficitaria, aunque sin duda no irrelevante, que permite, sin derogar íntegramente la reforma laboral precedente, ir hacia un modelo de relaciones de trabajo más equilibrado. Aunque cabe señalar, que no será sencilla de aplicar por la difícil composición de intereses y por las incertidumbres interpretativas derivadas de una técnica jurídica poco cuidada. Pero significará mejoras en términos de más estabilidad y flexibilidad interna⁵.

II. UNA APROXIMACIÓN A LA TRAYECTORIA DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS: ¿MEDIDA EFICAZ O FRACASO CONSTANTE?

El aprendizaje en el trabajo constituye un sistema dirigido fundamentalmente a sectores de población situados en las primeras etapas de la vida profesional, principalmente de edad joven. Ello implica la necesidad de articular políticas de empleo y particularmente

3. SALA FRANCO, T: “El Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo”, *Briefs de la AEDTSS*, 31 de diciembre de 2021. https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2021/12/2_Sala_REFORMA-LABORAL-2021.pdf
4. GOERLICH PESET, J.M., MERCADER UGUINA, J., DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “Editorial”, *Revista Labos*, Vol. 3 (nº extraordinario sobre la reforma laboral de 2021), 2022, pág. 4.
5. MOLINA NAVARRETE, C.: “Ni «hito transformador» ni «timo del tocomucho»: ¿reforma laboral mínima pactada, interpretación prudente?”, op. cit., págs. 34-35.

de acceso al mercado de trabajo adecuadas a las características de esta población, capaces de coordinar los procesos de acceso al primer empleo, los niveles de cualificación demandados y los objetos en la planificación de la carrera profesional⁶. Por ese motivo, es constante la necesidad de adaptar el modelo de formación a la evolución de los sistemas formativos externos y de adecuar el sistema a la evolución de las profesiones y a la situación del mercado de trabajo.

Ello explica el protagonismo que la formación en el trabajo ha tenido en las reformas de la ordenación laboral puesto que el contrato formativo ha estado sometido a numerosos cambios, por lo que se podía deducir y esperar que el RDL 32/2021 introdujera modificaciones para tratar de actualizar y renovar su regulación y acercarlos a la realidad de las empresas, en un contexto además de profundos cambios marcados por una imparable transformación digital.

Es indudable que la formación constituye una pieza fundamental para un funcionamiento eficiente del mercado de trabajo. Con un mayor nivel de educación y formación se logran condiciones laborales y salariales más óptimas, mayores niveles de productividad y se mejora la empleabilidad tanto de las personas ocupadas como de las desempleadas, adquiriendo esta formación una mayor relevancia, como hemos señalado, en el actual contexto de revolución tecnológica y digital, por lo que los contratos formativos debieran ser también un elemento esencial de esa transformación del mercado de trabajo.

Sin embargo, pese a su importancia, los contratos formativos son una tipología contractual que no ha terminado de funcionar, siendo ésta la tónica general de los contratos formativos desde su creación, manteniéndose además en cada una de las reformas laborales o modificaciones legislativas que lo han abordado. Y es que, para que pudiera ser una herramienta valiosa en la lucha contra el elevado desempleo juvenil, era fundamental que fuera utilizado por las empresas, pero pese a las numerosas reformas legislativas que lo han modificado, no se ha conseguido ni lo uno ni lo otro⁷. En definitiva, el desempleo juvenil sigue siendo un auténtico problema estructural de nuestro mercado laboral, sin que los contratos formativos hayan sido capaces ni siquiera de paliar esta realidad.

Así, tal y como se desprende de los datos estadísticos de los contratos registrados en el año 2020, del total de 14.397.451 contratos que se firmaron en ese año, 51.387 fueron en prácticas, lo que supone un 0,35% del total, y 24.637 para la formación y el aprendizaje, que representa un 0,17% del total de contratos formalizados⁸. Y esta es la tónica general si se consultan y analizan los datos cuantitativos de toda la serie histórica, lo que pone de manifiesto que es un lastre que viene arrastrando el funcionamiento del mercado laboral español, pese a las numerosas reformas legislativas de los contratos formativos desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores del año 1995. El propio

6. PRADOS DE REYES, F.J.: “Contratos formativos en la Reforma Laboral de 2021”, *Briefs de la AEDTSS*, 17 de enero de 2022. <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/Contratos-formativos-en-la-reforma-laboral-2021.pdf>

7. PÉREZ DEL PRADO, D.: “La reforma laboral 2021 y el nuevo contrato formativo: ¿la propuesta definitiva?” *Revista Labos*, Vol. 3, 2022, pág. 9.

8. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL: “Anuario de Estadísticas 2020”, Movimiento laboral registrado, contratos registrados según modalidad, por comunidad autónoma y provincia. <https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2020/index.htm>

Informe “Jóvenes y Mercado de Trabajo” de marzo de 2022 elaborado por la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social pone de manifiesto que a partir del año 2016, los contratos para la formación y el aprendizaje se redujeron significativamente, situación que ha generado también la necesidad de reformar los contratos formativos⁹.

Pese a su carácter estratégico y amplia utilización en numerosos países de nuestro entorno para acometer la necesaria incorporación de las nuevas generaciones de jóvenes al mundo del trabajo, debemos subrayar los resultados negativos arrastrados por los contratos formativos, tanto en términos cuantitativos, como de inserción laboral y de transición hacia empleos estables¹⁰. De hecho, los datos sobre transición a empleo estable desde los contratos formativos puestos a disposición por el Servicio Público de Empleo Estatal, confirman que una persona joven con contrato formativo tiene menos probabilidad de permanecer en la empresa que una persona con un contrato temporal estándar. Una realidad que tampoco cambió con la admisión (reformas de 2012 y 2013) de que las ETT pudieran concertar contratos de puesta a disposición para cubrir contratos formativos, siendo su incidencia marginal y decreciente¹¹.

Y es que, tal y como se viene señalando por la doctrina, son diversos los factores que han venido generando estos malos resultados, entre ellos, la gran variedad de figuras que permiten a las empresas conseguir los mismos resultados con menor complejidad y coste (tales como prácticas y becas o diferentes modalidades de contratos temporales)¹². En definitiva, conviven de manera desconectada múltiples figuras y medidas en el ámbito de la formación y la práctica profesional que evidencian cierta descoordinación, solapamiento, e incluso, incoherencias entre sí, que pueden suponer una clara competencia con los contratos formativos, generando confusión en los sujetos jurídicos y económicos¹³.

Se requiere así una regulación adecuada de las diferentes fórmulas, tales como las prácticas no laborales, para coordinar adecuadamente un uso apropiado de todas las figuras existentes en nuestro Ordenamiento Jurídico laboral. En este sentido parece ir dirigida la Disposición adicional segunda del RDL 32/2021, que establece abordar, en el plazo de seis meses desde su entrada en vigor, 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.

9. Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social: Informe “Jóvenes y Mercado de Trabajo”, marzo de 2022. https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/jovenes/index.htm
10. COSTA REYES, A.: “La reforma de la contratación laboral temporal y formativa. Comentario a los supuestos del artículo 15 y a las novedades del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores tras el Real Decreto-Ley 32/2021”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 467, pág. 57.
11. Ministerio de Trabajo y Economía Social: Estadística de Empresas de trabajo temporal, 2021. <https://www.mites.gob.es/estadisticas/Ett/welcome.htm>
12. COSTA REYES, A.: “La reforma de la contratación laboral temporal y formativa. Comentario a los supuestos del artículo 15 y a las novedades del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores tras el Real Decreto-Ley 32/2021”, op. cit., pág. 58.
13. ESTEBAN LEGARRETA, R.: “Propuestas para relanzar la contratación formativa en el contexto de la reforma del Estatuto de los Trabajadores”. *NET21*, nº 7, diciembre de 2021. <https://www.net21.org/propuestas-para-realizar-la-contratacion-formativa-en-el-contexto-de-la-reforma-del-estatuto-de-los-trabajadores/>

III. EL ALCANCE DE LA REFORMA LABORAL EN LOS CONTRATOS FORMATIVOS: IMPULSAR LA FORMACIÓN PARA PROMOVER LA INSERCIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

Con anterioridad a la reforma laboral operada por el RDL 32/2021, los contratos formativos se clasificaban del siguiente modo:

- a. El contrato de trabajo en prácticas: podía concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- b. El contrato para la formación y el aprendizaje: tenía por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa, con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.
- c. El contrato para la formación dual universitaria: se formalizaba en el marco de los convenios de cooperación educativa suscritos por las universidades con las entidades colaboradoras, teniendo 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 dicha actividad laboral y la formación y el aprendizaje del trabajador.

La Exposición de Motivos del RDL 32/2021 señala en su apartado III que “se pretende establecer una regulación eficaz de los contratos formativos, que proporcione un marco idóneo para la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral, ya se trate de contratos en alternancia con los estudios o bien de contratos para la obtención de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios”.

Por tanto, el primer aspecto que debemos mencionar en relación a los contratos formativos es la reformulación introducida por el RDL 32/2021 en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores, puesto que se suprimen el contrato en prácticas, el contrato para la formación y el aprendizaje y el contrato para la formación dual universitaria, pasando a ser, formalmente, uno sólo (contrato formativo), aunque atendiendo a una doble ordenación: por un lado, el contrato de formación en alternancia, que viene a sustituir el anterior contrato para la formación y el aprendizaje y que va dirigido a quienes aún carecen de una titulación (Art. 11.2 ET); y por otro lado, el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de los estudios, que sustituye al anterior contrato en prácticas y que va dirigido a quienes ya están en posesión de una titulación universitaria o de formación profesional (Art. 11.3 ET). En este sentido, la Exposición de Motivos del RDL 32/2021 apunta que la modificación del art. 11 del Estatuto de los Trabajadores “supone en sí un cambio de modelo, estableciéndose un contrato formativo con dos modalidades”.

Como se puede comprobar, las reformas acometidas sobre el contrato formativo siguen en la línea de enmarcarlo en la perspectiva del sistema educativo, especialmente el contrato de formación en alternancia, dado que según la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, toda formación profesional será dual, armonizando los procesos de enseñanza y aprendizaje entre el centro de formación profesional y la empresa u organismo equiparado, en corresponsabilidad entre ambos agentes. Esta perspectiva ya fue trazada por el RD 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolló el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecieron las bases de la formación profesional dual conforme a la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y a la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. De ahí que haya que tener en cuenta las modificaciones que en la normativa de este marco educativo ha introducido recientemente la citada Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional¹⁴.

Pero debemos señalar, como ha puesto de manifiesto un sector de la doctrina, que uno de los problemas que surgen en relación a la reforma efectuada es el complicado panorama normativo que ahora nos encontramos al precisar el régimen jurídico del contrato formativo, derivado de la ausencia de derogaciones expresas de normas antes aplicables. Así, la reforma del artículo 11 ET se supone debía arrastrar la derogación o modificación de las normas de desarrollo de las dos antiguas modalidades de contratos formativos, concretamente el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 Estatuto de los Trabajadores, y 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. Sin embargo, dichas normas, referidas a contratos ya no existentes, no han sido expresamente derogadas por el RDL 32/2021 y, sobre todo en relación a la última, hay muchos aspectos que no han sido especificados en la nueva redacción del artículo 11, por lo tanto, suscitan dudas en cuanto a su vigencia, pues el desarrollo de los diferentes aspectos del nuevo contrato formativo conforme a la nueva redacción del art. 11 ET todavía no ha sido desarrollado reglamentariamente¹⁵.

En materia de Seguridad Social, el texto de la reforma introduce también una nueva disposición adicional cuadragésima tercera al Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social sobre la cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia a que se refiere el artículo 11.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Finalmente, tal y como establece la Disposición transitoria primera del RDL 32/2021, los extintos contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje que estén actualmente vigentes, seguirán siendo aplicables hasta su duración máxima. Y conforme a la Disposición final octava de dicho decreto, la nueva regulación de las modalidades de contrato formativas entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el BOE, por tanto, queda diferida la misma al 28 de marzo de 2022.

14. LÓPEZ GANDÍA, J.: “Los contratos formativos tras la reforma laboral de 2021”, *NET21*, nº 8, 25 de enero de 2022. <https://www.net21.org/los-contratos-formativos-tras-la-reforma-laboral-2021/>

15. CERVILLA GARZÓN, M^a J.: “El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo”, *Iuslabor*, nº 1, 2022, pág. 20.

3.1. El contrato de formación en alternancia

Las modificaciones más relevantes del contrato formativo han recaído sin duda en la modalidad de contrato de formación en alternancia, cuyas principales reglas reguladas en el art. 11.2 ET analizamos en los siguientes apartados.

A) Objeto del contrato y reglas para su celebración

El contrato de formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo (art. 11.2 a) ET)¹⁶. Como se puede comprobar, se abandona el tradicional vínculo del anterior “contrato para la formación y el aprendizaje” con la preparación para oficios, tareas o puestos de trabajo con una formación y cualificación inferiores, que dejaba reservadas las cualificaciones más elevadas para los estudios de grado medio y superior que habilitaban para el contrato en prácticas. Así, la inclusión de todos los procesos formativos que recoge la nueva regulación, incluida la formación universitaria, posibilita desde esta nueva concepción el acceso al contrato en alternancia con el trabajo. De igual modo, sólo se podrá formalizar este contrato si el mismo se vincula a un proceso formativo orientado a conseguir alguno de los títulos, acreditaciones, diplomas o certificaciones contemplados en el citado art. 11.2 a) ET.

Lo que sí hay que tener en cuenta es que esta modalidad de contrato no se podrá celebrar con personas que ya se encuentren en posesión de alguna de las cualificaciones que permiten la contratación bajo la modalidad de “contrato formativo para la obtención de la práctica profesional” regulado en el art. 11.3 ET. No obstante, la posesión de una titulación anterior no impide la celebración de este contrato vinculado a estudios de formación profesional o universitaria con personas que no hayan tenido otro contrato formativo previo para una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

La contratación bajo esta modalidad para obtener los certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2 y los programas de formación en alternancia que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, sólo podrán concertarse con personas menores de treinta años. Así, respecto de la edad y tal y como se desprende de la nueva regulación, la edad máxima para poder formalizar el contrato va a variar según cuál sea el ámbito formativo de la persona trabajadora, puesto que para algunos supuestos, como acabamos de indicar, será de hasta 30 años, pero para otros podrá superar dicha edad.

En este sentido, cabe mencionar que el RDL 32/2021 introduce una disposición adicional novena en el texto refundido de la Ley de Empleo, que contempla que las personas trabajadoras mayores de 30 años que participen en programas públicos de empleo y formación previstos en la Ley de Empleo, podrán ser contratadas mediante el contrato formativo previsto en el art. 11.2 ET. Recordemos que la citada Ley de Empleo establece en el art. 30 los “colectivos prioritarios” para los que deben ponerse en marcha programas

16. La Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, por la que se regula el Catálogo de Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral incluye, tal y como establece su art. 2, “la ordenación de toda la oferta de formación formal y no formal, desarrollada en el marco del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral”.

específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con “especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo”, con una mención expresa a los jóvenes, “con particular atención a aquellos con déficit de formación”. Los programas públicos mixtos de empleo-formación se encuentran regulados actualmente en el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, en los arts. 29 y siguientes, siendo el art. 30.1 el que dispone que “dentro de las iniciativas públicas de empleo-formación, los programas experienciales de empleo y formación son proyectos de carácter temporal dirigidos a mejorar las posibilidades de inserción de las personas desempleadas que participen en ellos a través de su cualificación en alternancia con la práctica profesional”.

De igual modo, el art. 11.4 d) ET remite a desarrollo reglamentario la fijación de un límite de edad específico cuando el contrato formativo se concierte con personas con discapacidad o con colectivos en situación de exclusión social en el marco 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 correspondiente¹⁷.

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 Nacional de Empleo, aunque no impide la simultaneidad de contratos en alternancia con distintas empresas, siempre que dichos contratos tengan relación con actividades vinculadas al ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario correspondiente sin que la duración máxima acumulada de todos los contratos pueda exceder del máximo de dos años.

Se mantiene la exclusión de celebración de estos contratos cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad contractual por tiempo superior a seis meses (frente a los doce meses que se contemplaban en la regulación anterior). Con esta previsión se procura evitar posibles abusos por parte de una empresa concreta y no tanto preservar el objeto del contrato y la cualificación de la persona trabajadora, pues esta limitación no afecta al hecho de que ese trabajo ya lo hubiera prestado la persona para otras empresas, de ahí su conexión con la posibilidad de existencia de una pluralidad de empresas empleadoras.

B) Actividad formativa

La actividad laboral que desempeñe la persona trabajadora en la empresa bajo esta modalidad contractual deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifiquen esta contratación. Por ello, resulta fundamental para este contrato tanto

17. La insuficiente precisión de la nueva regulación en relación con la edad ha generado dudas respecto al límite de edad cuando la formación esté vinculada a un certificado de profesionalidad 3 o a los estudios universitarios, no quedando claro si ambas situaciones tendrían un mayor encaje dentro del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, así como la puerta abierta que deja la norma a la regulación de ciertas cuestiones por vía reglamentaria que no han sido tratadas en la nueva redacción del art. 11 ET. Vid. ROJO TORRECILLA, E.: “Estudio de la reforma laboral de 2021 (III). Los renovados contratos formativos”, El Blog de Eduardo Rojo, 4 de enero de 2022. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/>

la formación teórica que dispense el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la formación práctica proporcionada por la empresa y el centro.

Se desprende así que la reciente regulación exige de manera más reforzada que la anterior que la prestación laboral desarrollada esté “directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral”. Es decir, se pretende que el trabajo desempeñado no solo tenga alguna conexión, sino que esté vinculado al nivel de estudios y también a la materia a la que se refieren esos estudios. Por ello, se debe tener en consideración la normativa reguladora de la actividad formativa, pues en ella se suele identificar con detalle el contenido práctico laboral exigible¹⁸.

La nueva regulación de este contrato prevé que dichas actividades formativas deberán coordinarse e integrarse en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades, con empresas y entidades colaboradoras.

En este sentido, en el marco de dichos acuerdos y convenios de cooperación, los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

Con el fin de que se lleve a cabo un seguimiento adecuado de la prestación laboral desempeñada y el plan formativo individual, la persona que sea contratada bajo esta fórmula contractual contará con una persona tutora designada por el centro formativo y otra designada por la empresa. El tutor/a designado por la empresa deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para realizar las tareas de tutorización y su función será la de hacer un seguimiento al plan formativo individual en la empresa, conforme a lo previsto en el acuerdo alcanzado con la entidad formativa. La entidad formativa, a su vez, deberá garantizar la coordinación con el tutor/a de la empresa.

Cabe mencionar a este respecto los diferentes matices introducidos en la nueva regulación sobre la figura del tutor/a respecto a la prevista en el art. 20 del RD 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, puesto que en la nueva regulación no hay ninguna referencia a la necesidad de que dicha figura sea una persona trabajadora de la empresa. Por el contrario, lo que se especifica es que la persona tutora “deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas”. Se recalca así la importancia de que esta figura cuente con las competencias necesarias para desarrollar dicha función.

Finalmente, la nueva redacción otorgada al art. 11 ET por el RDL 32/2021 establece que se desarrollarán reglamentariamente tanto el sistema de impartición y las

18. COSTA REYES, A.: “La reforma de la contratación laboral temporal y formativa. Comentario a los supuestos del artículo 15 y a las novedades del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores tras el Real Decreto-Ley 32/2021”, op. cit., pág. 64.

Téngase en cuenta en este sentido el Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, concretamente el perfil profesional a que hace referencia el art. 7.

características de la formación, como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa [art. 11.2 f) ET].

C) Condiciones laborales

En relación con la duración del contrato, será la que se prevea en el correspondiente plan o programa formativo, siendo la duración mínima de tres meses y la duración máxima de dos años (frente a la duración mínima de un año y la máxima de tres años establecida en el contrato para la formación y el aprendizaje). Se hace así coincidir la duración del contrato con la del programa formativo correspondiente, si bien, un periodo de tres meses parece bastante irreal, salvo que la persona trabajadora ya esté cursando la formación en el momento de suscribir el contrato.

A este respecto, la nueva regulación recoge la posibilidad de poder desarrollar la actividad al amparo de un solo contrato pero de forma no continuada, es decir, a lo largo de diferentes periodos anuales que coincidan con el periodo de estudios, si así está previsto en el plan o programa formativo. Esta posibilidad hace una clara referencia a estudios cuyos procesos formativos abarquen varios periodos anuales. Sin embargo, cabe apuntar que la nueva regulación no especifica cómo esta posibilidad puede afectar a determinados derechos laborales, tales como el desempleo, puesto que no se propone la opción de suspensión ni tampoco la opción de interrupción de la relación laboral.

En caso de concertar el contrato por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se obtenga el título, certificado, diploma o acreditación asociado al contrato formativo, se podrá prorrogar mediante acuerdo de las partes hasta la obtención de la correspondiente titulación formativa, pero sin superar nunca la duración máxima de dos años. No obstante, hay titulaciones de más larga duración, como pueden ser los Grados Universitarios, que no pueden cursarse en su totalidad haciendo uso de estos contratos, dado que el límite máximo es siempre el de dos años, por lo que pueden producirse importantes desajustes desde la perspectiva del tiempo necesario para obtener determinadas titulaciones, especialmente las universitarias¹⁹.

El art. 11.2 k) ET especifica que las personas contratadas con un contrato de formación en alternancia no pueden realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el art. 35.3 ET (“sinistros y otros daños extraordinarios y urgentes”). Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Sin embargo, la norma prevé que podrán realizarse de manera excepcional actividades laborales en estos periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad. Por tanto, esta nueva posibilidad recogida en la norma permite que no queden fuera del ámbito de aplicación de este contrato formativo ciertos sectores o puestos de trabajo para cuyo adecuado funcionamiento requieren utilizar la jornada nocturna.

De igual forma, tampoco podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos (en la regulación anterior no se recogía tal prohibición, ni en el art. 11 ni en el art. 14 ET). Hay así una supeditación al elemento formativo por encima del elemento productivo. Y

19. En este sentido, CERVILLA GARZÓN, M^a J.: “El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo”, op. cit., pág. 27.

es que la persona trabajadora no se incorpora a la empresa con el cometido principal de trabajar de forma estable y producir, sino para formarse. En el mismo sentido, cuando se forma a la persona, de algún modo, también se le está sometiendo a prueba²⁰. Resulta por tanto un acierto por parte del legislador, presumiendo así que las habilidades de la persona trabajadora irán aumentando conforme avance su proceso de formación junto con la experiencia práctica.

Respecto al tiempo de trabajo efectivo, deberá ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación. Durante el primer año el tiempo de trabajo efectivo no puede superar el 65 por ciento de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, y durante el segundo año no puede superar el 85 por ciento (el contrato para la formación y el aprendizaje situaba este porcentaje en un 75 por ciento en el primer año y en un 85 por ciento el segundo y el tercer año). En todo caso, en defecto de jornada máxima regulada convencionalmente, no se superarán estos porcentajes respecto de la jornada máxima legal.

Una de las principales novedades introducidas en relación con el tiempo de trabajo es la posibilidad de que esta modalidad de contrato pueda celebrarse a tiempo parcial, lo que con anterioridad no resultaba posible por su prohibición expresa en el art. 12.2 ET. A este respecto, el RDL 32/2021 modifica la redacción de dicho precepto eliminando la anterior exclusión e introduce además una nueva disposición adicional cuadragésima tercera en la Ley General de la Seguridad Social, cuyo apartado número tres establece que “a los contratos formativos en alternancia a tiempo parcial les resultarán de aplicación las normas de cotización indicadas en esta disposición para los contratos formativos en alternancia a tiempo completo”. No obstante lo anterior, la reforma laboral no especifica nada respecto a la jornada mínima que pueda requerir el seguimiento del plan formativo, excepto las referencias a los porcentajes de tiempo de trabajo efectivo a que hemos ya hecho referencia.

En materia retributiva, se tendrá en cuenta la establecida para estos contratos en el convenio colectivo que resulte de aplicación. En defecto de previsión convencional, la retribución no podrá ser inferior al 60 por ciento el primer año ni al 65 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 (se detecta así una mayor concreción que en la anterior regulación del contrato para la formación y el aprendizaje). En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

D) Acción protectora

La reforma de los contratos formativos también impacta en el ámbito de la Seguridad Social, introduciéndose en la Ley General de Seguridad Social una nueva Disposición adicional cuadragésima tercera en materia de cotización para el contrato formativo en alternancia.

El anterior contrato para la formación y el aprendizaje incluía todas las contingencias y prestaciones, incluida la cobertura del FOGASA. La nueva Disposición adicional

20. PÉREZ DEL PRADO, D.: “La reforma laboral 2021 y el nuevo contrato formativo: ¿la propuesta definitiva?”, op. cit., pág. 12.

cuadragésima tercera introducida en la LGSS bajo la rúbrica “cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia”, mantiene el mismo ámbito protector, puesto que la cotización abarca todas las contingencias, tal y como lo recoge en su apartado 1. Del mismo modo y conforme a su apartado 4, les resultará de aplicación los beneficios en la cotización a la Seguridad Social antes aplicables al contrato para la formación y el aprendizaje.

Dicha disposición adicional establece dos criterios diferenciados en el sistema de cotización según si la base de cotización mensual por contingencias comunes que se calcula conforme a las normas establecidas en el Sistema de Seguridad Social, supera o no la cuantía de la base mínima mensual de cotización de dicho régimen. Si no la supera, se mantiene el sistema anterior y el empresario ingresa la cuota única establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, pero a efectos de prestaciones se entenderá que se ha cotizado por la base mínima mensual. En el caso de que la supere, para el cálculo de la cuota a ingresar se suma la cuota única y la que resulte de aplicar los tipos de cotización que correspondan al importe que exceda de la base mínima, es decir, se combina el sistema de cuota única con el general previsto para el resto de contratos y que varía en función de la cuantía del salario.

La base de cotización a efecto de prestaciones será la base mínima mensual de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social, salvo que el importe de la base de cotización supere la base mínima mensual, en cuyo caso se aplicara ésta última.

3.2. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

A) Objeto del contrato y reglas para su celebración

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regula en el art. 11.3 ET.

Esta modalidad está reservada para poder concertarse con aquellas personas que estén en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Podrá también concertarse con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral. Y el mismo se deberá celebrar dentro de los tres años siguientes a la terminación de los citados estudios, o de los cinco años siguientes si se concierta con una persona con discapacidad.

Por tanto, el objeto de este contrato es el de “adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios”, tal y como establece el art. 11.1 ET. Se mantiene así el criterio de correlación entre las prácticas que se realizan con los estudios que se han cursado, aunque se limita el plazo para su celebración en la nueva regulación a tres años desde la finalización de los estudios correspondientes, salvo para las personas con discapacidad que se extiende a cinco. Recuérdese que en el anterior contrato en prácticas estos periodos de tiempo se limitaban a cinco y siete años, respectivamente. Cabe entender que con esta reducción respecto a la fecha de obtención del título habilitante se pretende no perder de vista el objetivo principal del contrato, que no es otro que adquirir

la práctica profesional de los estudios cursados, y si transcurre demasiado tiempo desde la finalización de los mismos, se difumina dicho objetivo.

No obstante lo anterior, podemos afirmar que la descripción normativa mantiene, en esencia, los elementos del anterior contrato en prácticas, si bien, añade una referencia expresa a las enseñanzas artísticas (aunque cabría considerar que antes se encontraba implícita), por lo que cabe matizar que los cambios experimentados en esta modalidad de contratos respecto al contrato en prácticas son de menor importancia que los experimentados en el contrato de formación en alternancia.

La nueva regulación introduce una regla anteriormente no prevista, parece que desde la perspectiva del fortalecimiento de la actividad formativa y para evitar un uso fraudulento, al señalar que este contrato formativo no podrá suscribirse 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, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación. El precepto se refiere en este caso a aquellos periodos de prácticas curriculares obligatorias previstas en los respectivos contenidos de los diversos planes de estudios.

B) Adquisición de la formación práctica

Tal y como recoge el art. 11.3 f) ET, el puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación que sea objeto del contrato, por tanto, el precepto parece dar a entender que el puesto de trabajo debe adaptarse al objetivo de las prácticas profesionales. Para ello, la empresa deberá elaborar un plan formativo individual en el que debe especificarse el contenido de la práctica profesional. De igual modo, la empresa asignará una persona tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

Podemos destacar, a nuestro juicio, que se refuerzan así en la nueva regulación los aspectos formativos de este contrato, pues recordemos que la modalidad de contrato en prácticas no imponía a cargo de la empresa ningún tipo de obligación específica del trabajador, ni respecto a su práctica profesional, ni supervisora de la actuación de este, diferente de la que correspondería a un contrato de trabajo común²¹. Pero por otro lado, algunas de estas previsiones que refuerzan los aspectos formativos se presentan con una deficiente precisión, que requieren sin duda un adecuado desarrollo reglamentario para concretar el alcance de estas novedades introducidas.

En este sentido y al igual que en el contrato de formación en alternancia, el art. 11.3 ET establece que se desarrollará reglamentariamente el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, 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 universitaria²².

21. STSJ de Andalucía 2509/2020, de 12 de noviembre.

22. La Comisión Europea ha publicado con fecha 10 de diciembre de 2021 una propuesta de Recomendación relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad. Dicha propuesta las

Tal y como también se indicaba en la anterior regulación, a la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada. Aunque cabe matizar que en el contrato en prácticas la redacción no lo recogía como un derecho del trabajador, sino como la obligación del empresario de expedir un certificado a la persona trabajadora donde constara la duración de las prácticas, el puesto de trabajo ocupado y las principales tareas realizadas.

C) Condiciones laborales

En relación con la duración del contrato, no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites marcados por la Ley, los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, en función de las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

Vemos por tanto como en la nueva regulación la duración del contrato prioriza el criterio de la objetividad frente a las razones de inserción laboral²³, haciendo también una amplia remisión a la negociación colectiva. Si bien se mantiene el mínimo de los seis meses de duración, la duración máxima se reduce de los dos años del anterior contrato en prácticas, a un año en el nuevo contrato, con lo que se pretende que la transición hacia el empleo estable se produzca antes. Se entiende así que este periodo es suficiente para proporcionar la experiencia profesional que posibilite la inserción de la persona en el mercado de trabajo.

Este límite impide también que la persona pueda ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a esta duración máxima prevista en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Ni tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los indicados, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

Hay que tener en cuenta 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.

Al igual que en el contrato de formación en alternancia, las personas contratadas con un contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 ET, que como ya hemos señalado con anterioridad, hace referencia a situaciones de “siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes”.

define en los siguientes términos: “Por “microcredencial” se entiende el registro de los resultados de aprendizaje que un alumno ha adquirido tras un pequeño volumen de aprendizaje. Estos resultados de aprendizaje se han evaluado con arreglo a normas transparentes y claramente definidas. Los cursos que conducen a las microcredenciales están diseñados para proporcionar al alumno conocimientos, habilidades y competencias específicas que responden a las necesidades sociales, personales, culturales o del mercado laboral. Las microcredenciales son propiedad del alumno, pueden ser compartidas y son portátiles. Pueden ser independientes o combinarse en credenciales más amplias. Están respaldadas por una garantía de calidad”. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0770&qid=1641317809187>

23. PRADOS DE REYES, F.J.: “Contratos formativos en la Reforma Laboral de 2021”, op. cit., pág. 4.

Pero en este caso sí se permite establecer un periodo de prueba, aunque su duración ya no está vinculada a la titulación habilitante como sí ocurría con el anterior contrato en prácticas, sino que dicho periodo no puede exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

Respecto a la retribución que corresponde a esta modalidad de contrato por el tiempo de trabajo efectivo, sí encontramos diferencias respecto al anterior contrato en prácticas. La nueva regulación remite a la retribución fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos, o en su defecto, la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Desaparece así el sistema de fijación de porcentajes mínimos utilizado en el contrato en prácticas para el primer y segundo año, dado que su distribución no podría aplicarse en la actualidad con la duración máxima de un año que contempla la nueva regulación.

3.3. Elementos comunes del contrato formativo

Junto a las normas específicas a las que hemos hecho referencia de cada una de las dos modalidades del contrato formativo, se mantienen también una serie de reglas comunes aplicables a ambas, y que vienen recogidas en los apartados 4 al 7 del art. 11 ET.

La mayoría de estas disposiciones se refieren a previsiones contenidas en su día en la anterior regulación del Estatuto de los Trabajadores y en el RD 1529/2012, de 8 de noviembre, en algunos casos, adaptando sus contenidos a la nueva regulación. Si bien ya hemos mencionado algunas de ellas, destacamos a continuación las principales cuestiones introducidas a este respecto en el Estatuto de los Trabajadores.

- a. En materia de protección social se menciona expresamente la inclusión de todas las contingencias protegibles, especificando también que se incluye el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial. Se producirá una interrupción de la duración del contrato cuando se produzcan situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género.
- b. En consonancia con la intensificación de su aspecto formativo, en el contrato, que se deberá formalizar por escrito, es obligatorio incluir el texto del plan formativo individual, debiendo especificarse el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de desempeño de tutorías. También se incorporará el texto de los acuerdos y convenios a los que hemos hecho referencia en los apartados anteriores.
- c. Se contempla también una remisión a la negociación colectiva sectorial estatal, autonómica, o en su defecto de ámbito inferior, para que en la misma se puedan determinar aquellos puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que puedan desempeñarse con esta nueva fórmula de contrato formativo.

De igual modo, se recoge la obligación de fijar criterios y procedimientos en la negociación colectiva para conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos, junto a la posibilidad de establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

- d. Se permite la utilización del contrato formativo por aquellas empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los arts. 47 y 47 bis ET (estos preceptos hacen referencia a los ERTES de reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor; y al Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, respectivamente), siempre y cuando las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.
- e. Si una vez finalizada la relación contractual concertada al amparo del contrato formativo la persona continuase en la empresa, no se podrá concertar un nuevo periodo de prueba. Además, se computará la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.
- f. Se hace referencia a la obligación por parte de las empresas de poner en conocimiento de la representación legal del personal tanto de los acuerdos de cooperación educativa o formativa suscritos y contemplados en la contratación formativa, como información de las diversas contrataciones efectuadas.
- g. Finalmente y con el fin de cumplir con la normativa aplicable, se permite a las empresas que pretendan suscribir contratos formativos solicitar 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. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de los trabajadores, teniendo un valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

IV. ALGUNAS REFLEXIONES FINALES

Una adecuada cualificación profesional desde la perspectiva de la formación y de las exigencias de formación requeridas por el mercado laboral junto a la experiencia profesional vinculada a la misma, son los aspectos fundamentales para una exitosa empleabilidad de las personas jóvenes.

Las numerosas reformas legislativas que han experimentado los contratos formativos nos lleva a preguntarnos cuál ha sido la finalidad principal y el sentido de esta modalidad de contratos y qué se pretendía conseguir con esta regulación tan cambiante, dado que las estadísticas laborales han mostrado desde el inicio datos escasamente relevantes respecto al fomento del empleo y la inserción laboral de los trabajadores de menor edad. Lo que nos lleva a concluir que en la práctica totalidad de las ocasiones se han empleado

como una modalidad de contratación más precaria y con menores costes para las empresas, quedando la formación y la experiencia laboral relegada a un segundo plano.

Como se ha puesto de manifiesto, la gran variedad de figuras que han permitido a las empresas conseguir los mismos resultados en ocasiones con menor complejidad y coste (prácticas y becas o las amplias posibilidades de recurrir a modalidades de contratos temporales), han convivido con cierta descoordinación e incluso solapamiento en el ámbito de la formación y la práctica profesional, compitiendo con los contratos formativos, lo que requiere una regulación más adecuada y coordinada de las diferentes fórmulas existentes.

La nueva redacción otorgada al art. 11 ET que regula el contrato formativo resulta más razonable y equilibrada que las redacciones anteriores, e implica un cambio de modelo en relación a su verdadera naturaleza, con una mayor conexión hacia una finalidad formativa y de incremento de las cualificaciones de la persona trabajadora.

Sin embargo, aún es pronto para responder al interrogante de si la nueva regulación será capaz de impulsar definitivamente la utilización de estas modalidades de contratación de carácter formativo, hasta ahora bastante residual, potenciando así la inserción laboral de la población más joven. De hecho, encontramos diferentes previsiones en la nueva regulación que no resuelven ciertas dudas ante la falta aún del desarrollo reglamentario, pues como se ha indicado, hay determinados aspectos que deberán desarrollarse reglamentariamente, tal y como señalan diversos apartados de dicho precepto del ET (art. 11.2 f); art. 11.3 j); art. 11.4 d) y art. 11.4 i). Por tanto, habrá que esperar a conocer qué desarrollos legislativos se van a introducir en la nueva normativa reglamentaria.

Por otro lado, no podemos pasar por alto la importancia del elemento formativo que introduce la nueva regulación de estos contratos, hasta el punto de que el art. 11.4 h) ET establece que “los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario”.

Por último, sí debemos destacar que el espíritu de la reforma parece ir dirigida a una regulación más integral de los diversos instrumentos vinculados a la formación y la experiencia profesional, puesto que si sólo se introducen reformas en la regulación del contrato formativo y no en el resto de fórmulas que están a disposición del tejido empresarial, de poco habrá servido lo anterior. A este respecto, la reforma laboral también contempla una nueva regulación de la contratación temporal desde una perspectiva mucho más restrictiva y limitada, junto a una reestructuración del Estatuto del Becario (Disp. Adic. Segunda del RD 32/20201), lo que supondría una revisión más equilibrada e integral para tratar de hacer frente a ciertos problemas estructurales y enquistados de nuestro mercado de trabajo.

V. BIBLIOGRAFÍA

BOLETÍN LABORAL SOCIAL. “Resumen y cuadros comparativos de la reforma laboral 2021”, Centro de Estudios Financieros CEF, 5 de enero de 2022. <https://www.laboral-social.com/reforma-laboral-2021-resumen-principales-medidas-cuadros-comparativos.htm>

CERVILLA GARZÓN, M^a J. “El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo”, *Iuslabor*, nº 1, 2022.

- COSTA REYES, A. “La reforma de la contratación laboral temporal y formativa. Comentario a los supuestos del artículo 15 y a las novedades del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores tras el Real Decreto-Ley 32/2021”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 467.
- ESTEBAN LEGARRETA, R. “Propuestas para relanzar la contratación formativa en el contexto de la reforma del Estatuto de los Trabajadores”. *NET21*, nº 7, diciembre de 2021. <https://www.net21.org/propuestas-para-realizar-la-contratacion-formativa-en-el-contexto-de-la-reforma-del-estatuto-de-los-trabajadores/>
- GOERLICH PESET, J.M., MERCADER UGUINA, J. Y DE LA PUEBLA PINILLA, A. “Editorial”, *Revista Labos*, Vol. 3 (nº extraordinario sobre la reforma laboral de 2021), 2022.
- LÓPEZ GANDÍA, J. “Los contratos formativos tras la reforma laboral de 2021”, *NET21*, nº 8, 25 de enero de 2022. <https://www.net21.org/los-contratos-formativos-tras-la-reforma-laboral-2021/>
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. “Anuario de Estadísticas 2020”, Movimiento laboral registrado, contratos registrados según modalidad, por comunidad autónoma y provincia. <https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2020/index.htm>
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. Estadística de Empresas de trabajo temporal, 2021. <https://www.mites.gob.es/estadisticas/Ett/welcome.htm>
- MOLINA NAVARRETE, C. “Ni «hito transformador» ni «timo del tocomoho»: ¿reforma laboral mínima pactada, interpretación prudente?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, nº 467.
- PÉREZ DEL PRADO, D. “La reforma laboral 2021 y el nuevo contrato formativo: ¿la propuesta definitiva?” *Revista Labos*, Vol. 3, 2022.
- PRADOS DE REYES, F.J. “Contratos formativos en la Reforma Laboral de 2021”, *Briefs de la AEDTSS*, 17 de enero de 2022. <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/Contratos-formativos-en-la-reforma-laboral-2021.pdf>
- ROJO TORRECILLA, E. “Estudio de la reforma laboral de 2021 (III). Los renovados contratos formativos”, El Blog de Eduardo Rojo, 4 de enero de 2022. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/>
- SALA FRANCO, T. “El Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo”, *Briefs de la AEDTSS*, 31 de diciembre de 2021. https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2021/12/2_Sala_REFORMA-LABORAL-2021.pdf
- SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL. Informe “Jóvenes y Mercado de Trabajo”, marzo de 2022. https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/jovenes/index.htm